



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

CÓDIGO DEL TRABAJO	MENSAJE
<p>Art. 3.o Para todos los efectos legales se entiende por:</p> <p>a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,</p> <p>b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y</p> <p>c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.</p> <p>El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.</p> <p>Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad</p>	<p>PROYECTO DE LEY:</p> <p>“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

legal determinada.

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el *Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código*.

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

Art. 5.o El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los contratos individuales y *colectivos* de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 6.o El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.</p> <p>El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.</p> <p>Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.</p>	<p>3) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 6°, por el siguiente:</p> <p>“Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con uno o más sindicatos conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada regulado en el Título IV del Libro IV de este Código.”.</p>
<p>Art. 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.</p> <p>No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos <i>arbitrales</i>. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.</p>	<p>4) Intercálase en el inciso segundo del artículo 11, entre la palabra “arbitrales” y el punto seguido (.), la siguiente expresión: “o en acuerdos de grupo negociador”.</p>
<p>Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:</p>	



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergerable;

2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4.- en los trabajos necesarios e impostergerables para la buena marcha de la empresa;

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias;

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.</p> <p>La vigencia de la resolución será por el plazo de <i>cuatro</i> años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de <i>cuatro</i> años.</p>	<p>5) Sustitúyense en el inciso final del artículo 38 las dos veces que aparece la palabra “cuatro” por la expresión “hasta tres”.</p>
<p>Art. 43. Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de <i>trabajo</i> o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.</p>	<p>6) Intercálase en el artículo 43, entre las expresiones “trabajo” y “o”, la siguiente frase: “, o en acuerdos de grupo negociador”.</p>
<p>Art. 82. En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos <i>colectivos</i> o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.</p>	<p>7) Intercálase en el artículo 82, entre las expresiones “colectivos” y “o”, la siguiente frase: “o en acuerdos de grupo negociador”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 178. Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios *colectivos que* complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>LIBRO III</p> <p>DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL</p> <p>Título I</p> <p>De las organizaciones sindicales</p>	
<p>Art. 218. Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.</p> <p>Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.</p>	<p>9) Elimínase en el inciso primero del artículo 218, la expresión: “, los notarios públicos”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Capítulo II

DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Art. 221. La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

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

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.</p> <p>Se aplicará a lo establecido en los dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.</p>	
<p>Art. 229. Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.</p>	<p>11) Reemplázase el artículo 229, por el siguiente:</p> <p>“Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, elegirán de entre ellos a un delegado sindical; si fueren más de veinticinco trabajadores, elegirán un delegado sindical por cada veinticinco trabajadores afiliados, con un máximo de tres delegados. Con todo, si fueren más de veinticinco trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a uno o dos de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Si de entre ellos se han elegido tres directores, no tendrán derecho a elegir delegados. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.</p> <p>Las elecciones a las que se refiere este artículo se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección.</p> <p>El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si éstos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores.”.</p>
<p>Art. 243. Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.</p> <p>Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.</p>	<p>12) Reemplázase el inciso primero del artículo 243, por el siguiente:</p> <p>“Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por término de la empresa, o por renuncia al cargo o al sindicato. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando se caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación del inciso tercero del artículo 223 o inciso segundo del artículo 227.”.</p>



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales.

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.</p>	
<p>Art. 249. Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales <i>los permisos necesarios</i> para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, <i>los que no podrán</i> ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.</p> <p>El tiempo de los <i>permisos semanales</i> será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.</p> <p>Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos</p>	<p>13) Modifícase el artículo 249 de la siguiente forma:</p> <p>a) Modifícase el inciso primero del siguiente modo:</p> <p>i) Sustitúyese la frase “los permisos necesarios” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical necesarias”.</p> <p>ii) Reemplázase la frase “los que no podrán” por la siguiente: “las que no podrán”.</p> <p>b) Sustitúyese en el inciso segundo la frase “los permisos semanales” por la siguiente: “las horas semanales de trabajo sindical”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>anteriores.</p> <p>El tiempo que abarquen los <i>permisos otorgados</i> a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.</p> <p>Las normas sobre <i>permiso</i> y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.</p>	<p>c) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase “los permisos otorgados” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical otorgadas”.</p> <p>d) Sustitúyese en el inciso final la palabra “permiso” por la siguiente frase: “horas de trabajo sindical”.</p>
<p>Art. 250. Habrá derecho a <i>los siguientes permisos sindicales</i> adicionales a los señalados en el artículo anterior:</p> <p>a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato.</p> <p>Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.</p> <p>b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del</p>	<p>14) Modifícase el artículo 250 en la siguiente forma:</p> <p>a) Sustitúyese en el inciso primero la frase “los siguientes permisos sindicales”, por la siguiente: “las siguientes horas de trabajo sindical”.</p> <p>b) Sustitúyese el literal b) del inciso primero, por el siguiente:</p> <p>“b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>sindicato, los dirigentes y delegados sindicales hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.</p> <p>En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.</p> <p>La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.</p> <p>Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante <i>los permisos</i> a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.</p>	<p>sindicato, los directores y delegados sindicales hacer uso de hasta 3 semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario, para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical.”.</p> <p>c) Sustitúyese en el inciso final la expresión “los permisos” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical”.</p>
<p>Art. 252. El tiempo empleado en licencias y <i>permisos sindicales</i> se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.</p>	<p>15) Sustitúyese en el artículo 252 la expresión “permisos sindicales” por la siguiente: “horas de trabajo sindical”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 274. Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aún cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos.

Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de *permiso* para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen *los permisos antes señalados* se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

16) Modifícase el artículo 274 del siguiente modo:

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 283. Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aun cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior.

Los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de *permisos para efectuar su labor sindical*.

17) Modifícase el artículo 283 en el siguiente sentido:

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>El tiempo que abarquen <i>los permisos antes señalados</i> se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical.</p> <p>Las normas sobre <i>permisos</i> y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes.</p>	<p>b) Sustitúyese en su inciso cuarto la expresión “los permisos antes señalados” por la siguiente frase: “las horas de trabajo sindical antes señaladas”.</p> <p>c) Reemplázase en su inciso final la palabra “permisos”, por la siguiente frase: “horas de trabajo sindical”.</p>
<p>Capítulo IX</p> <p>DE LAS PRACTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCION</p> <p>Art. 289. Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que <i>atenten contra</i> la libertad sindical.</p> <p>Incurrir especialmente en esta infracción:</p> <p>a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la</p>	<p>18) Modifícase el artículo 289 de la siguiente forma:</p> <p>a) Modifícase su inciso primero en el siguiente sentido:</p> <p>i) Sustitúyese la expresión “atenten contra” por la siguiente: “limiten o entorpezcan”.</p> <p>ii) Reemplázase el punto y aparte (.) por la siguiente frase “entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:”.</p> <p>b) Elimínase en su inciso segundo la frase “Incurrir especialmente en esta infracción:”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren *los incisos quinto y sexto del artículo 315*;

c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales *con el fin exclusivo de* desestimular la formación de un sindicato;

d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores *con el fin exclusivo de* incentivar o desestimular la afiliación o

c) Sustitúyese en el literal b) la frase “los incisos quinto y sexto del artículo 315” por la siguiente: **“los artículos 316 y 318”**.

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

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

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>desafiliación sindical, y</p> <p>g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.</p>	<p>g) Sustitúyese su actual literal g), que pasó a ser h), por el siguiente:</p> <p>“h) El que unilateralmente otorgue a trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo.”.</p>
<p>Art. 290. Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que <i>atenten contra</i> la libertad sindical.</p> <p>Incurre especialmente en esta infracción:</p> <p>a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;</p> <p>b) El que acuerde con el empleador el despido de un</p>	<p>19) Modifícase el artículo 290, en la forma siguiente:</p> <p>a) Modifícase su inciso primero en el siguiente sentido:</p> <p>i) Sustitúyese la expresión “atenten contra” por la siguiente: “limiten o entorpezcan”.</p> <p>ii) Reemplázase el punto y aparte (.) por la siguiente frase: “entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:”.</p> <p>b) Elimínase en su inciso segundo la frase “Incurre especialmente en esta infracción:”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y

e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

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

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

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

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 292. - Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas

20) Modifícase el artículo 292 en la siguiente forma:

a) Sustitúyese su inciso primero por el siguiente:

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

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

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>se refiere el artículo 71.</p> <p>En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.</p> <p>Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.</p>	
<p>Art. 294. - Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII, del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 487, con excepción de sus incisos tercero y cuarto.</p> <p>El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni</p>	<p>21) Sustitúyese el inciso primero del artículo 294 por el siguiente:</p> <p>“Artículo 294.- Si el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral se realizó en represalia por su afiliación sindical o su participación en la negociación colectiva, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 489, con excepción de sus incisos tercero, cuarto y quinto.”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>superior a once meses de la última remuneración mensual.</p>	
<p>Art. 302. En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.</p> <p>La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.</p> <p>El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243.</p> <p>Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del</p>	<p>22) Modifícase el artículo 302 del siguiente modo:</p> <p>a) Elimínase, en su inciso tercero la expresión: “y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el artículo 225.

~~Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del artículo 243 inciso final.~~

b) Elimínase su inciso final.



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

<p style="text-align: center;">LIBRO IV DE LA NEGOCIACION COLECTIVA</p> <p style="text-align: center;">Título I NORMAS GENERALES</p> <p>Art. 303. Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.</p> <p>La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.</p>	<p>23) Sustitúyese el Libro IV “De la Negociación Colectiva”, por el siguiente:</p> <p style="text-align: center;">“LIBRO IV DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO I NORMAS GENERALES</p> <p>Artículo 303.- Negociación colectiva, definición, partes y objetivo. La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo a las normas contenidas en el presente Libro, incluidos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a que se refiere el Título VI del presente Libro.</p> <p>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.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>Los trabajadores tendrán derecho a negociar colectivamente con su empleador a través de la o las organizaciones sindicales que los representen, conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV de este Libro, a través de cualquiera de los procedimientos establecidos en el Título V de este Libro, o de forma directa, y sin sujeción a normas de procedimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 314 de este Código.</p> <p>Tendrán derecho a negociar los sindicatos que cumplan con los quórum de constitución establecidos en el artículo 227 de éste Código.</p> <p>En todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar, podrán negociar, según las normas previstas en el artículo 315 de este Código, grupos de trabajadores unidos para ese efecto.</p> <p>Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3° de éste Código.</p>
<p>Art. 304. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.</p>	<p>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.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.</p> <p>Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.</p> <p>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 educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al decreto ley N.° 3.166, de 1980.</p> <p>El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción 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.</p>	<p>No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.</p> <p>Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 305. No podrán negociar colectivamente:</p> <ol style="list-style-type: none">1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización. <p>De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.</p> <p>Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte,</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>El trabajador, o el sindicato al que se encuentre afiliado, podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución de la circunstancia de no poder negociar colectivamente hecha constar en su contrato. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento monitorio de este Código dentro del plazo de 10 días contado desde su notificación, pudiendo hacerse parte en él tanto el trabajador como el respectivo sindicato.</p> <p>Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.</p> <p>Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.</p>	
<p>Art. 306. Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.</p> <p>No serán objeto de 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.</p>	<p>Artículo 306.- Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas de trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.</p> <p>Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, planes de igualdad de oportunidades en la empresa, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.</p> <p>Adicionalmente, podrán negociarse sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, bancos de horas extras, duración y retribución de jornadas pasivas, en la medida que dicha negociación se sujete a las condiciones previstas en el Título VI de este Libro.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>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.</p>
<p>Art. 307. 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.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 308. Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.</p>	<p>Artículo 308.- Plazo mínimo para poder negociar colectivamente. Para negociar colectivamente dentro de una mediana, pequeña o micro empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades. Tratándose de una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido a lo menos seis meses desde el inicio de sus actividades.</p>
<p>Art. 309. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva 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.</p> <p>Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos</p>	<p>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.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período a que se refiere el inciso anterior.</p>	<p>Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comuniquen la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del laudo arbitral, en su caso.</p> <p>Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.</p>
<p>Art. 310. El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.</p> <p>Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.</p>	<p>Artículo 310.- Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras éste se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.</p>
<p>Art. 311. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por</p>	<p>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</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 312. Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.</p>	<p>Artículo 312.- Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 355.</p> <p>Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.</p>
<p>Art. 313. Para los efectos previstos en este Libro IV serán ministros de fe los inspectores del Trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.</p>	<p>Artículo 313.- Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro, serán ministros de fe los Inspectores del Trabajo, los Oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 314. Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

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.

Art. 314 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

- a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.
- b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.
- c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506.



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.</p> <p>Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.</p> <p>Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.</p>	
<p>Art. 314 bis A. El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.</p> <p>Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 506. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.</p>	



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Art. 314 bis B. Se podrán convenir en la negociación a que se refiere el artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquéllas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

Será también objeto especial de esta negociación:

- a) Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato, y
- b) Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.

Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.</p>	
<p>Art. 314 bis C. Las negociaciones de que tratan los artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.</p> <p>Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351.</p>	



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

Título II

DE LA PRESENTACION Y TRAMITACION DEL PROYECTO
DE CONTRATO COLECTIVO

Capítulo I

DE LA PRESENTACION HECHA POR SINDICATOS DE
EMPRESA O GRUPOS DE TRABAJADORES

Art. 315. La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores

Artículo 315.- **Negociación semi-reglada.** En las empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar colectivamente de conformidad a lo dispuesto en los artículos 328 y 365, los trabajadores podrán unirse para el solo efecto de negociar con su empleador, conforme las reglas mínimas de procedimiento siguientes:

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciere uso de la facultad señalada en el artículo 318.

Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 5 días. Sí así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506.

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

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

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

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



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

Art. 316. Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Libro. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.

**TÍTULO II
DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES**

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

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, las empresas grandes y medianas tendrán la obligación de entregar la información indicada en este artículo que esté disponible a los sindicatos que se constituyan, dentro del plazo de 15 días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225.



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 317. En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquél.

La declaración deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.

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

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

a) Planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afectos a la negociación, desagregada por haberes, con el detalle de fecha de nacimiento, ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

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

c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años.

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento podrá hacerse en cualquier época.</p> <p>Las empresas señaladas en este artículo dispondrán de un plazo de 15 días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.</p>
<p>Art. 318. Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Artículo 318.- Derecho de información por cargos y funciones de los trabajadores. Los sindicatos podrán solicitar a las grandes empresas, una vez en cada año calendario, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos y funciones en la empresa.</p> <p>La información deberá entregarse innominadamente en cuanto involucre a trabajadores no afiliados al sindicato requirente.</p> <p>Las empresas deberán entregar la información a que se refiere este artículo dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que les haya sido requerida.</p> <p>En el caso de las empresas medianas, los sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa para la negociación colectiva.</p>
<p>Art. 319. Si el empleador no efectuare tal comunicación,</p>	<p>Artículo 319.- Información de la micro y pequeña empresa. Las</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código.

En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

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

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

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

Tratándose de las empresas a que se refiere este artículo, cualquiera de las partes de la negociación podrá solicitar a la Inspección del Trabajo la realización de una audiencia de asistencia técnica para los efectos de concordar la entrega de la información. La Inspección del Trabajo podrá solicitar al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo información general de la actividad o rubro que



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>desarrolla la pequeña o micro empresa para ponerla a disposición de las partes. Dicho Ministerio deberá entregar la información en el más breve plazo.</p>
<p>Art. 320. El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.</p> <p>El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.</p>	<p>Artículo 320.- Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. En caso que el empleador no cumpla con entregar la información en los plazos y forma prevista en los artículos 316, 317 y 318, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador de hacerlo en audiencia especialmente fijada al efecto, la que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes al requerimiento al empleador por parte de la Inspección del Trabajo.</p> <p>En caso de no prosperar la gestión administrativa, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo dentro de quinto día, conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo establecido en el inciso sexto del artículo 486. La denuncia antes indicada podrá ser formulada directamente por la organización sindical afectada, dentro del mismo plazo señalado.</p> <p>El Tribunal competente, deberá ordenar en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.</p> <p>Tratándose de micro y pequeñas empresas, el o los sindicatos podrán solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo en caso</p>



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

	<p>de que la información no sea entregada en los plazos y forma prevista en el artículo anterior. En este caso, o si en la audiencia de asistencia técnica prevista en ese mismo artículo, no resuelven sus diferencias sobre el contenido de la información, las partes deberán someterse a la mediación de la Inspección del Trabajo.</p>
<p>Art. 321. Los trabajadores de aquellas empresas que señala el artículo 317 que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante haberseles practicado la comunicación señalada en el artículo 318, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo siguiente.</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO III DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL</p> <p>Artículo 321.- Contrato colectivo, convenio colectivo, acuerdo de grupo negociador e instrumento colectivo. Definiciones. Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales de conformidad al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV y en el Capítulo I del Título V de éste Código.</p> <p>Si, producto del proceso de diálogo y negociación directa entre las partes de que trata el artículo 314, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán un convenio colectivo. También tendrán esta denominación, los acuerdos alcanzados en virtud de las normas establecidas en los artículos 368 y siguientes.</p> <p>El acuerdo suscrito bajo las normas de la negociación semi-reglada, se denomina acuerdo de grupo negociador.</p> <p>El contrato, el convenio colectivo y el acuerdo de grupo negociador,</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>deberán constar por escrito y recibirán indistintamente en este Código la denominación genérica de instrumentos colectivos. Con todo, deberán registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, para fines de fiscalización de su cumplimiento.</p> <p>Se entenderá que el laudo arbitral dictado en conformidad a las normas de los artículos 391 y siguientes también constituye un instrumento colectivo.</p>
<p>Art. 322. En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.</p> <p>Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior,</p>	<p>Artículo 322.- Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo y demás que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.3. El período de vigencia. <p>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.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>con tal que éste se encuentre vigente.</p> <p>Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.</p>	
<p>Art. 323. Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la</p>	<p>Artículo 323.- Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La afiliación sindical</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.</p> <p>La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.</p>	<p>otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador.</p> <p>La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por éste y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.</p> <p>Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a los demás trabajadores de la empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y pagar la totalidad o parte de la cuota ordinaria de la organización, según lo establezca el acuerdo.</p>
<p>Art. 324. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.</p> <p>Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán 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 contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4.º de este Código.</p>	<p>Artículo 324.- Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.</p> <p>No obstante el cambio de afiliación sindical, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cotización mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir éste.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados en el procedimiento, permanecerán afectos a ésta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.</p>
<p>Art. 325. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso previsto en el artículo 323, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación;2.- las cláusulas que se proponen;3.- el plazo de vigencia del contrato, y4.- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora. <p>El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.</p>	<p>Artículo 325.- Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales, tendrán una duración no inferior a dos ni superior a tres años.</p> <p>La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir los precitados instrumentos colectivos, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.</p> <p>Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.</p> <p>Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 326. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

- a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;
- b) La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;
- c) La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>d) Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.</p> <p>El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por 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.</p>	
<p>Art. 327. Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.</p> <p>En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.</p> <p>Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea</p>	<p>Artículo 327.- Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones liquidadas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme el procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes de este Código.</p> <p>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.</p>



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

<p>computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo.</p>	
<p>Art. 328. Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso, sin perjuicio de lo señalado en los artículos 381, 382 y 383.</p> <p>El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia.</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO IV EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA</p> <p style="text-align: center;">Capítulo I. Reglas Generales.</p> <p>Artículo 328.- Negociación colectiva reglada. Los sindicatos de empresa que cumplan con el quórum del artículo 227 de este Código podrán negociar colectivamente de manera reglada con el empleador, de acuerdo a las normas que establece este Libro. Los sindicatos deberán reunir el quórum antes señalado a la fecha de iniciar la negociación.</p>
<p>Art. 329. El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá</p>	<p>Artículo 329.- Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos al empleador.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.</p> <p>El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.</p>	
<p>Art. 330. Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.</p> <p>En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324.</p>	<p>Artículo 330.- Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.</p> <p>El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.</p>



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

Art. 331. Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de este procedimiento de objeción de

Artículo 331.- Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, el sindicato podrá requerir a la Inspección del Trabajo, hasta los tres días posteriores al vencimiento del plazo de 45 días señalado en el artículo 335, para que le notifique el proyecto de contrato colectivo.



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>legalidad 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 segundo del artículo 306.</p>	
<p>Art. 332. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.</p> <p>La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código.</p> <p>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 prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.</p>	<p>Artículo 332.- Comisión negociadora laboral. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora laboral, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora laboral estará integrada por los directores de todos ellos.</p> <p>Además de los miembros de la comisión negociadora laboral, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres.</p> <p>En el caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora laboral no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, ésta deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.</p>
<p>Art. 333. A partir de la respuesta del empleador las partes se</p>	<p>Artículo 333.- Afiliación sindical durante la negociación</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.</p>	<p>colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324 de este Código.</p> <p>Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el vencimiento del plazo a que se refiere el inciso primero del artículo 337 para la respuesta del empleador.</p> <p>El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de 5 días contado desde la respectiva incorporación.</p>
<p>Capítulo II</p> <p>DE LA PRESENTACION HECHA POR OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>Art. 334. Dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que</p>	<p>Capítulo II. Oportunidad para presentar el proyecto y plazo de la negociación.</p> <p>Artículo 334.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>adhieran a él, a los empleadores respectivos.</p> <p>Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar proyectos de contrato colectivo será necesario:</p> <p>a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;</p> <p>b) Que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe.</p> <p>La presentación del correspondiente proyecto se hará en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo.</p>	<p>vigente, podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308 del presente Código.</p>
<p>Art. 334 bis. No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.</p> <p>Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada</p>	



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>empresa.</p>	
<p>Art. 334 bis A. Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.</p> <p>Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV.</p> <p>En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326.</p> <p>En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral.</p>	
<p>Art. 334 bis B. Si los empleadores a quienes se presentó el proyecto de contrato colectivo, manifiestan su intención de negociar en forma conjunta, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo anterior, deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta</p>	



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.</p> <p>En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.</p> <p>La comisión negociadora conjunta, deberá dar una respuesta común al proyecto, la que podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.</p> <p>La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso primero del artículo 334 bis A.</p>	
<p>Art. 335. La presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo se ajustará a lo prescrito en el Capítulo I del Título II de este Libro, sin perjuicio de las normas especiales que se señalan en los artículos siguientes.</p>	<p>Artículo 335.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de 60 ni después de 45 días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.</p> <p>Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado 60 días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.
Art. 336. En las empresas en que existiere un contrato colectivo vigente, las partes podrán adelantar o diferir hasta un máximo de sesenta días el término de su vigencia, con el objeto de negociar colectivamente de acuerdo con las normas de este Capítulo.	Artículo 336.- Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha del término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, aplicándose lo dispuesto en el inciso primero del artículo 326 del presente Código.
Art. 337. La negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo a una comisión negociadora, conformada por todos los empleadores o sus representantes que hayan suscrito el respectivo acuerdo de negociar colectivamente bajo las normas de este Capítulo. El proyecto deberá ser presentado dentro de los treinta días siguientes a la suscripción del referido acuerdo y se estará a lo dispuesto en el artículo 324.	<p style="text-align: center;">Capítulo III. De la respuesta del empleador.</p> Artículo 337.- Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser formulada dentro de los 10 días siguientes a su presentación, a través de una propuesta de contrato colectivo. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por 10 días adicionales.



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y determinar un domicilio electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten. Igualmente, podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto.</p> <p>El empleador será representado en la negociación colectiva a través de la comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 332 de este Código.</p>
<p>Art. 338. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p> <p>1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañándose una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334;</p> <p>2.- la rúbrica de los adherentes si correspondiere;</p>	<p>Artículo 338.- Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación, la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>3.- las cláusulas que se proponen. El proyecto podrá contener proposiciones especiales para una o más de las empresas involucradas;</p> <p>4.- el plazo de vigencia del contrato, y</p> <p>5.- los integrantes de la comisión negociadora.</p> <p>El proyecto llevará, además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.</p>	<p>del instrumento colectivo.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 339. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas. Cuando haya de discutirse estipulaciones contractuales aplicables a una empresa en particular, la comisión negociadora deberá integrarse con la directiva del sindicato base o el delegado sindical respectivo. En el caso de no existir este último, deberá integrarse con un representante de los trabajadores de la empresa afiliado al sindicato respectivo.</p> <p>En tal caso, el representante deberá cumplir con los requisitos que se exigen para ser director sindical y ser elegido por los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato, en votación secreta.</p> <p>Dicha elección se verificará en la misma asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334.</p>	<p>Artículo 339.- Efectos de la falta de respuesta y de la que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. En el caso que el empleador no diere respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de plazo, el sindicato podrá solicitar la audiencia señalada en el artículo 345 o continuar la negociación colectiva, sin perjuicio de que siempre le asista la opción de ejercer el derecho establecido en el artículo 344 del presente Código.</p> <p>En el caso de que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso, aquéllas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 340. Los empleadores que formen parte del procedimiento, deberán constituir una comisión negociadora que estará integrada por un apoderado de cada una de las empresas.</p> <p>Dicha comisión deberá constituirse en el momento de la suscripción del acuerdo a que se refiere el artículo 334, o a más tardar, dentro de los dos días siguientes a éste. En este último caso, deberá comunicarse dicha circunstancia a la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas, dentro del mismo plazo indicado precedentemente.</p> <p>Los apoderados podrán delegar la representación en una comisión de hasta cinco personas. Esta delegación deberá constar por escrito y extenderse ante Ministro de fe.</p> <p>El empleador podrá, en todo caso y en cualquier momento, suscribir un contrato colectivo en conformidad a lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 343.</p>	<p>Artículo 340.- Registro de la respuesta. Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora laboral para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.</p> <p>En caso de negativa de los miembros de la comisión negociadora laboral a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 331 de este Código, computándose el plazo para requerir a la Inspección del Trabajo desde el día siguiente al término del plazo previsto en el artículo 337.</p>
<p>Art. 341. Los empleadores que formen parte del procedimiento deberán dar una respuesta única al proyecto. No obstante, la respuesta podrá contener estipulaciones especiales para una o más de las empresas involucradas.</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo IV. Reclamo de legalidad.</p> <p>Artículo 341.- Reclamo de legalidad. Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora laboral podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta por no ajustarse ésta a las disposiciones de este Libro.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción de la respuesta. Esta presentación se realizará por escrito y deberá ser firmada por los integrantes de la comisión negociadora.</p> <p>No será materia de este procedimiento la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso final del artículo 306.</p>
<p>Art. 342. La comisión negociadora de los empleadores dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes al de su presentación. Este plazo será de veinte días, contados del mismo modo, en caso que la comisión negociadora estuviese integrada por representantes de más de diez empresas.</p> <p>Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, se estará a lo señalado en el artículo 330.</p> <p>Las respectivas comisiones negociadoras podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario. La prórroga que se acuerde será general para las empresas que integren la misma comisión negociadora.</p>	<p>Artículo 342.- Reglas de procedimiento del reclamo de legalidad. La reclamación señalada en el artículo anterior, se tramitará conforme las siguientes reglas:</p> <p>a) Presentado el reclamo, la Inspección del Trabajo, junto con decretar todas las diligencias que estime pertinentes, deberá citar a las partes a una audiencia para un plazo no superior a cinco días, debiendo notificar la citación al correo electrónico que hayan señalado las partes en sus respectivos proyectos. Junto con la citación, se deberá acompañar al empleador copia de la reclamación.</p> <p>b) A la audiencia las partes deberán asistir con la documentación que la Inspección del Trabajo determine y requiera en el acto de citación, y aquella que estimen pertinente conforme a las reclamaciones planteadas.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Si la comisión negociadora de los empleadores no diere respuesta en la forma y plazos señalados en el inciso primero, se entenderá que acepta el proyecto, salvo la prórroga a que se refiere el inciso anterior. El mismo efecto se producirá respecto del o de los empleadores que no concurrieren a la respuesta de la comisión negociadora.

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

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

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

e) Sólo en el caso de afiliaciones sindicales durante la negociación, el empleador podrá reclamar de éstas ante la Inspección del Trabajo por la inclusión de uno o más trabajadores. Esta reclamación se deberá interponer por escrito dentro del plazo de cinco días contados desde el día quince desde que se inició el proceso de negociación.



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	Esta reclamación se regirá por el procedimiento establecido en el presente artículo.
<p>Art. 343. Las respectivas comisiones negociadoras podrán, en cualquier momento, acordar la suscripción de un contrato colectivo que ponga término a la negociación, el que podrá ser igual para todas las empresas involucradas, como contener estipulaciones específicas para alguna o algunas de ellas.</p> <p>Con todo, el instrumento respectivo será suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora, debiendo concurrir además a su firma la directiva del sindicato respectivo o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda de conformidad al artículo 339.</p> <p>Asimismo, en cualquier momento, los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados, podrán instruir a la comisión negociadora para que celebre con su empleador un contrato colectivo de trabajo relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación.</p> <p>Si transcurridos dos días de la instrucción a que se refiere el</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo V. Período de negociación.</p> <p>Artículo 343.- Periodo de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.</p> <p>Las partes podrán negociar todos las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.</p> <p>Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación al que se refiere el artículo 338, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>inciso anterior, los integrantes de la comisión negociadora no concurrieren a la firma del contrato colectivo o se negaren a hacerlo, el instrumento respectivo será suscrito por el sindicato base o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según sea el caso.</p> <p>Copia de dicho contrato colectivo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días siguientes.</p>	
<p>Título III</p> <p>DEL CONTRATO COLECTIVO</p> <p>Art. 344. Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.</p> <p>Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.</p>	<p>Artículo 344.- Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora laboral podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.</p> <p>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</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>El contrato colectivo deberá constar por escrito.</p> <p>Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.</p>	<p>celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora laboral comunique su decisión al empleador.</p>
<p>Art. 345. Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1.- La determinación precisa de las partes a quienes afecte;2.- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y3.- El período de vigencia del contrato. <p>Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.</p>	<p>Artículo 345.- Derecho a requerir reuniones directas a la Dirección del Trabajo. Cualquiera de las partes podrá requerir a la Dirección del Trabajo que las cite a una audiencia con el objeto de celebrar una reunión directa y fijar un calendario de reuniones, cuando estime que la contraparte no está haciendo esfuerzos tendientes a lograr un acuerdo. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.</p>
<p>Art. 346. Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del</p>	<p>Artículo 346.- Derecho a solicitar reuniones de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a una reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.</p> <p>El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.</p> <p>El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.</p> <p>También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 347. Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años. La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o</p>	<p>Artículo 347.- Mediación voluntaria. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores, una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.</p> <p>No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.</p> <p>Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.</p>	<p>Dirección del Trabajo.</p>
<p>Art. 348. Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.</p> <p>Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos</p>	<p>Artículo 348.- Efecto en la negociación colectiva de inasistencias injustificadas a reuniones. La inasistencia de alguna de las partes, sin causa justificada, a la audiencia o reuniones citadas de conformidad al artículo 345, producirá los siguientes efectos:</p> <p>a) Si la inasistencia es de la comisión negociadora de la empresa, los trabajadores quedarán habilitados para solicitar la mediación forzada. Cuando el empleador además no hubiese respondido al</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.</p>	<p>proyecto de contrato colectivo, el sindicato podrá convocar a votación de la huelga dentro de quinto día. En este último caso, el sindicato podrá hacer efectiva la huelga al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la votación, sin perjuicio del derecho de las partes de solicitar la mediación contenida en el artículo 355 de este Código.</p> <p>b) Si la inasistencia es de la comisión negociadora laboral, el empleador quedará habilitado para solicitar la mediación forzada. De igual modo, podrá dar a conocer su propuesta a los trabajadores involucrados en la negociación por escrito a través de mecanismos generales de comunicación.</p>
<p>Art. 349. El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el Párrafo 4°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, de este Código.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo VI. Derecho a huelga.</p> <p>Artículo 349.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores.</p> <p>Se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga. La infracción de esta prohibición constituye una práctica desleal grave, habilitando a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes de los puestos de trabajo en huelga.</p> <p>En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes del presente Código,</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>V de este Código.</p> <p>Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo.</p>	<p>con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal deberá ordenar al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del presente Código.</p>
<p>Art. 350. Lo dispuesto en este Título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren de conformidad al artículo 314.</p>	<p>Artículo 350.- Última oferta del empleador. El empleador, con una anticipación de a lo menos 2 días previa al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora laboral, una propuesta formal de contrato colectivo, denominada “última oferta”. Esta propuesta deberá estar contenida en un documento escrito, y deberá ser suscrito por la comisión negociadora de la empresa.</p> <p>En el caso de no existir una última oferta del empleador, aquella estará constituida por la respuesta que cumpla con los requisitos legales, salvo que el empleador haya presentado una oferta posterior, en cuyo caso se tendrá a ésta como la última oferta. De existir varias ofertas posteriores a la respuesta, se tendrá como última oferta aquella más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior.</p> <p>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.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 351. Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

respectivo instrumento colectivo de empresa.	
<p>Título IV</p> <p>DE LA MEDIACION</p> <p>Art. 352. En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes.</p>	<p>Artículo 352.- Oportunidad de la votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga debe ser votada dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento.</p> <p>En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga debe ser votada dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiera contrato colectivo se entenderá prorrogada la vigencia del mismo por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.</p>
Art. 353. El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362, salvo acuerdo en contrario de las	Artículo 353.- Medios para votación de la huelga. Durante el proceso de votación de la huelga, el empleador deberá facilitar que



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>partes.</p>	<p>dicho acto se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255 de este Código.</p> <p>La comisión negociadora laboral deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.</p> <p>El día que se lleva a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.</p>
<p>Art. 354. El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión.</p> <p>Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días.</p> <p>Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará</p>	<p>Artículo 354.- Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones, “última oferta del empleador” o “huelga”.</p> <p>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.</p> <p>De aprobarse la huelga, ésta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a su aprobación.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho.</p>	
<p style="text-align: center;">Título V DEL ARBITRAJE LABORAL</p> <p>Art. 355. Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.</p> <p>Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de reanudación de faenas previsto en el artículo 385.</p>	<p>Artículo 355.- Mediación obligatoria. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acuerdo de huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, por un plazo de 5 días hábiles, prorrogables de común acuerdo hasta por 5 días hábiles.</p> <p>La Inspección del Trabajo tendrá amplias facultades para instar a las partes a alcanzar un acuerdo, disponiendo de la facultad de proponer cláusulas.</p> <p>Durante el proceso de mediación obligatoria no podrá hacerse efectiva la huelga.</p> <p>Terminado el proceso de mediación sin que se hubiere llegado a un acuerdo, se hará efectiva la huelga al día hábil siguiente.</p>
<p>Art. 356. En los casos de arbitraje voluntario el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del</p>	<p>Artículo 356.- Votación que no alcanza los quórum necesarios.</p>



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

<p>árbitro laboral o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde su suscripción.</p> <p>El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro laboral, en subsidio.</p>	<p>En los casos que no se alcancen los quórums de votación necesarios para que la asamblea apruebe alguna de las opciones propuestas, se dará inicio a un proceso de mediación forzada ante la Inspección del Trabajo.</p> <p>Con todo, si al término de la mediación forzada no se alcanzare acuerdo, las partes deberán someterse a arbitraje forzado.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores mantendrán la opción de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 344 del presente Código.</p>
<p>Art. 357. En los arbitrajes obligatorios a que se refiere el artículo 384, si hubiere vencido el contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, en caso de no existir algunos de estos instrumentos, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato en el caso de la negociación sujeta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o sesenta en el caso de la negociación sujeta al procedimiento establecido en el Capítulo II del mismo título, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro laboral. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas</p>	<p>Artículo 357. El cierre temporal de la empresa o <i>lock-out</i>. Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el <i>lock-out</i> o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.</p> <p>Se entenderá por <i>lock-out</i> el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.</p> <p>El <i>lock-out</i> es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar <i>lock-out</i> parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>proposiciones de las partes.</p> <p>Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 369, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro laboral. En caso de que ninguna de las partes asista, tal designación la hará el Inspector del Trabajo.</p> <p>En los arbitrajes señalados en el artículo 385, el plazo de la citación que deberá practicar la Inspección del Trabajo se contará a partir de la fecha del decreto respectivo.</p>	<p>Los establecimientos no afectados por el <i>lock-out</i> parcial continuarán funcionando normalmente.</p> <p>En todo caso, el <i>lock-out</i> no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305 del presente Código.</p> <p>El <i>lock-out</i> no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.</p>
<p>Art. 358. El arbitraje obligatorio se regirá, en cuanto a la constitución del tribunal arbitral, al procedimiento a que debe ajustarse y al cumplimiento de sus resoluciones, por lo dispuesto en este Título y, en lo que fuere compatible, por lo establecido para los árbitros arbitradores en el párrafo 2.º del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil.</p>	<p>Artículo 358.- Declaración de <i>lock-out</i>. El <i>lock-out</i>, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.</p> <p>En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo, será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504 de este Código.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 359. Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros laborales confeccionada en conformidad a las disposiciones del Título X de este Libro.

Para designar el árbitro laboral, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros laborales incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro laboral será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro laboral será designado por sorteo.

Artículo 359.- Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y el *lock-out*. Durante la huelga o el cierre temporal o *lock-out* se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

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

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

Art. 360. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Artículo 360.- De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

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 de los trabajadores, en su caso.

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

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

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. 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 Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 406. En uso de la facultad señalada, el Consejo podrá encomendar la

comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el *lock-out*.

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



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

<p>resolución del asunto a dos o más de sus miembros y la decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.</p> <p>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.</p> <p>La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta por el inciso final del artículo 411.</p>	
<p>Art. 361. El tribunal a que se refiere el artículo 359, deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.</p> <p>La notificación al árbitro laboral o a los árbitros laborales designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.</p> <p>El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.</p>	<p>Capítulo VII. Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga.</p> <p>Artículo 361.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. La comisión negociadora laboral estará obligada a proveer durante la huelga, el personal necesario para cumplir los servicios mínimos de la empresa, que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.</p> <p>La definición de los servicios mínimos deberá tomar en consideración necesariamente los requerimientos vinculados al tamaño, especificidad y características de la empresa de que se trate.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.</p> <p>Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.</p> <p>Lo señalado en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 411.</p>	<p>La prestación de los servicios mínimos se realizará a través de uno o más equipos de emergencia provistos por el sindicato y conformado por trabajadores involucrados en el proceso de negociación.</p> <p>Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.</p> <p>En el caso que los trabajadores no provean los equipos de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto de que constate este incumplimiento.</p> <p>Los trabajadores que integren los equipos de emergencia, continuarán recibiendo sus remuneraciones por el tiempo trabajado.</p>
<p>Art. 362. El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.</p> <p>Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el</p>	<p>Artículo 362.- Calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia. Las partes podrán acordar la calificación de los servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia en cualquier momento, incluso antes de haberse iniciado el proceso de negociación. Por circunstancias sobrevinientes esta calificación podrá ser revisada por las partes, adecuándolos mediante un nuevo acuerdo.</p> <p>Formulado el requerimiento del empleador, para los efectos del inciso anterior, el sindicato dispondrá de 15 días para dar respuesta a éste.</p>



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

expediente de negociación existente en dicha repartición.

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

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

La Inspección del Trabajo deberá escuchar a ambas partes, solicitar informes técnicos a organismos públicos o privados y, previa fiscalización en ambos casos cuando sea necesario, emitirá un pronunciamiento fundado dentro del plazo de 30 días siguientes al requerimiento.

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>La resolución de la Inspección del Trabajo deberá ser notificada a ambas partes y será reclamable ante el Tribunal del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su notificación a través del procedimiento monitorio. En este caso el Tribunal podrá disponer provisoriamente como medida precautoria la conformación de uno o más equipos de emergencia.</p>
<p>Art. 363. El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios previstos en los artículos 384 y 385, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.</p> <p>Para emitir su fallo, el árbitro laboral deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) El nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;b) El grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;c) Los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, yd) El nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.	<p>Artículo 363.- Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.</p> <p>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.</p> <p>Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formulen las observaciones que estimen pertinentes, dentro del plazo de 15 días.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.</p> <p>Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.</p>	<p>La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones del domicilio de la empresa o de las faenas, a elección del recurrente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 410 del presente Código.</p>
<p>Art. 364. El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.</p> <p>Si en una misma empresa hubiere lugar a varios arbitrajes en la misma época de negociación, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá estar integrado por las mismas personas.</p> <p>El recurso de apelación deberá interponerse ante el propio tribunal apelado, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación del fallo arbitral, para ante el tribunal de apelación respectivo; será fundado y deberá contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de dicho tribunal.</p> <p>Deducido el recurso de apelación, el tribunal de primera instancia hará llegar los autos respectivos a la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto de proceder a la designación de los integrantes del tribunal de apelaciones.</p>	<p>Artículo 364.- Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o <i>lock-out</i> que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo, podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.</p> <p>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.</p> <p>La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 394 del presente Código.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

La Corte Arbitral o el tribunal de segunda instancia funcionará con asistencia de la mayoría de sus miembros, bajo la presidencia de quien hubiere sido designado por mayoría de votos, o a falta de la misma, por sorteo.

Las disposiciones de los artículos 361, 362 y 363 se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

Art. 365. La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de su designación.

El acuerdo que al efecto deba adoptar el tribunal respectivo se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 83 a 86 del Código Orgánico de Tribunales.

Si para llegar a dicho acuerdo fuere necesario el concurso de otros árbitros laborales, en conformidad a las normas a que se refiere el inciso precedente, su integración al tribunal arbitral respectivo se hará llamando en cada oportunidad al que corresponda por orden alfabético.

Las costas de la apelación serán de cargo de la parte vencida.

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

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

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

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 366. En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a tres mil o más trabajadores el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros laborales. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros laborales, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales serán elegidos de entre la nómina de árbitros laborales, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente.</p> <p>Para la designación de los árbitros laborales de primera instancia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 359 y si se tratare del tribunal de segunda instancia, dichos árbitros laborales se designarán por sorteo.</p>	<p>Artículo 366.- Requisitos para la negociación colectiva del sindicato interempresa. Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferiores a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.</p>
<p>Art. 367. Será aplicable a los fallos arbitrales lo establecido en los artículos 345, 346 y 349.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 347, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.</p>	<p>Artículo 367.- Comisiones negociadoras y su composición. La comisión negociadora laboral deberá estar integrada por el o los delegados sindicales de la respectiva empresa, y el o los dirigentes que sean dependientes de la misma, pudiendo integrarla además asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332 de este Código.</p> <p>La comisión negociadora de la empresa se registrará por lo previsto en el inciso tercero del artículo 337.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 368. En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación y celebrar el respectivo contrato colectivo, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje, de acuerdo al inciso segundo del artículo 400.</p>	<p>Capítulo II. De la negociación colectiva de las organizaciones que afilien a trabajadores eventuales y de obra o faena transitoria.</p> <p>Artículo 368.- Procedimiento especial de negociación. La organización sindical que afilie a trabajadores eventuales, de temporada o de obra o faena transitoria, podrá negociar colectivamente conforme lo dispuesto en el artículo 314 o de conformidad a las disposiciones previstas en este Capítulo.</p> <p>Las empresas estarán obligadas a negociar conforme el procedimiento regulado en este Capítulo. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 349 de este Código.</p>
<p>Título VI</p> <p>DE LA HUELGA Y DEL CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA</p> <p>Art. 369. Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las</p>	<p>Artículo 369.- Inicio de la negociación y contenido del proyecto. La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.</p> <p>El proyecto de convenio colectivo deberá contener, a lo menos, las</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>negociaciones.</p> <p>La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.</p> <p>Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.</p> <p>Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.</p>	<p>siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora laboral de conformidad a las reglas del artículo 332, con indicación de un domicilio y correo electrónico;2. Las cláusulas que se proponen a la empresa;3. El ámbito de la negociación; y4. La determinación de la obra o faena o periodo de tiempo comprendido en la negociación.
<p>Art. 370. Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días	<p>Artículo 370.- Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto. El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas.</p> <p>Las negociaciones podrán iniciarse no antes de 50 ni después de 40 días anteriores al comienzo del período de la temporada o fecha de inicio de la obra o faena transitoria.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y</p> <p>c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.</p> <p>Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.</p> <p>Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.</p> <p>Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.</p> <p>Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.</p>	<p>Copia del proyecto de convenio colectivo firmado por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 371. En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II de este Libro, los trabajadores de cada</p>	<p>Artículo 371.- Respuesta del empleador. La empresa deberá responder al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de 5 días</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.</p>	<p>contado desde la presentación del mismo, a la comisión negociadora laboral con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignarse la individualización de la empresa, la comisión negociadora y un correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberán también señalarse las cláusulas que se propone celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 375 del presente Código.</p> <p>En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, debiendo comunicar su decisión a la comisión negociadora laboral en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.</p>
<p>Art. 372. La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.</p> <p>Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación.</p> <p>El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o</p>	<p>Artículo 372.- Periodo de negociación. Con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estime conveniente, pudiendo asistir a las reuniones con los asesores que estimen pertinente..</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.</p> <p>No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.</p> <p>El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación.</p>	
<p>Art. 373. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.</p> <p>Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.</p>	<p>Artículo 373.- Mediación. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo. En esta mediación la Inspección del Trabajo tendrá amplias facultades para instar a las partes a alcanzar un acuerdo, incluso dispondrá de la facultad de proponer cláusulas. La asistencia de las partes a las reuniones que se citen para esta mediación será obligatoria y su inasistencia injustificada será constitutiva de práctica desleal.</p> <p>Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estime pertinente.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 374. Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.

Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

Art. 374 bis. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de

Artículo 374.- Relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento. Las estipulaciones de los convenios colectivos celebrados en virtud de las normas de este Capítulo, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluido aquellos que se afilien con posterioridad.

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.</p>	
<p>Art. 375. Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.</p>	<p>Artículo 375.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de conformidad a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre distribución de jornada y</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.</p> <p>El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.</p> <p>Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.</p> <p>En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 305.</p> <p>El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.</p>	<p>descansos, horas extraordinarias y jornada pasiva, de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.</p>
<p>Art. 376. El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera</p>	<p>Artículo 376.- Convenio de Provisión de puestos de trabajo. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 de este Código, podrán negociarse conforme las reglas del presente Capítulo.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.</p> <p>En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día de formulada la reclamación, sin perjuicio de reclamarse judicialmente de lo resuelto conforme a lo dispuesto en el último inciso del artículo 380.</p>	<p>En este caso, las condiciones comunes de trabajo y remuneración que puedan incluirse en un convenio de provisión de puestos de trabajo beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, salvo en lo concerniente a la letra a) del inciso primero del artículo 142 de este Código.</p> <p>En cuanto a su contenido los convenios de provisión de puesto de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el precitado artículo 142.</p>
<p>Art. 377. Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso.</p> <p>En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.</p> <p>Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO VI DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO</p> <p>Artículo 377.- Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al treinta por ciento del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.</p> <p>Estos pactos podrán acordarse en los procedimientos de negociación colectiva reglada y no reglada de conformidad a sus estatutos.</p> <p>La duración máxima de estos pactos será de tres años.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>con el empleador.</p> <p>Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.</p>	<p>Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hubieren celebrado.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá convenir aplicar los pactos concordados con los sindicatos a trabajadores sin afiliación sindical, debiendo contar con el acuerdo individual de ellos y la aprobación de la Inspección del Trabajo. En el caso de que la aplicación del pacto sea acordada por el cincuenta por ciento más uno de los trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a todos los trabajadores que no hubieren concurrido al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la Inspección del Trabajo.</p>
<p>Art. 378. Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.</p> <p>Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 370, 373 y 374, la</p>	<p>Artículo 378.- Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso. Los pactos de que trata este Título podrán establecer condiciones especiales de distribución de la jornada ordinaria de trabajo y duración de los descansos, conforme las reglas que fije un Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que deberá ser suscrito además por el Ministro de Hacienda y ajustarse a las siguientes normas:</p> <p>a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal, por cada ciclo de trabajo. La jornada diaria de trabajo máxima será de 12 horas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.</p> <p>b) La jornada ordinaria se dividirá en dos partes, dejándose entre</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>última oferta del empleador se entenderá subsistente, mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 370.</p> <p>Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 370 y 372, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.</p>	<p>ellas un lapso de tiempo para la colación. La duración del descanso de colación será de a lo menos 30 minutos respecto de aquellas jornadas no superiores a 10 horas de duración, y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen dicho número. Sin embargo, el descanso de colación de los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, afectos al pacto colectivo, no podrá ser superior a 60 minutos.</p> <p>c) Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 7 días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de seis días. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso adicional o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.</p> <p>No será obligatorio el descanso adicional anual en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de a lo menos dos domingos de descanso al mes.</p> <p>d) En el caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 12 para faenas permanentes. Tratándose de una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.</p> <p>Se considerará que la faena se desarrolla fuera de centros urbanos</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>cuando se cumplan a su respecto una o ambas de las siguientes circunstancias:</p> <p>i) Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de la ciudad.</p> <p>ii) Cuando los trabajadores involucrados en la jornada duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o se paga una asignación por alojamiento.</p> <p>e) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar, además, un día de descanso compensatorio. El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.</p> <p>f) Tratándose de los pactos regulados en esta norma, no tendrá aplicación lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 38 de este Código.</p>
<p>Art. 379. En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los involucrados en la</p>	<p>Artículo 379.- Pactos de horas extraordinarias. Las organizaciones sindicales y los empleadores podrán acordar bancos anuales, semestrales o trimestrales de horas extraordinarias laborables a todo evento, sin sujeción al límite establecido en el inciso primero del artículo 31, los que en todo caso no podrán exceder de</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>negociación, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.</p> <p>La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.</p> <p>Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.</p>	<p>288 horas extraordinarias anuales, o 144 horas extraordinarias semestrales, o 72 horas extraordinarias trimestrales, para cada trabajador afecto al pacto. Estos bancos operarán como el número total de horas extraordinarias que podrán laborar los trabajadores afectos al acuerdo durante el año, el semestre o el trimestre respectivo.</p> <p>En todo caso, los trabajadores afectos a pactos que adopten bancos de horas extraordinarias, no podrán laborar más de 12 horas en total cada día de trabajo y el tiempo máximo de permanencia en faenas, considerando la jornada ordinaria como extraordinaria y los descansos, será de 12 horas. Además, las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador y deberán respetar el descanso semanal.</p> <p>Las organizaciones sindicales que representen a trabajadores transitorios, eventuales o de temporada, podrán concordar bancos semanales de horas extraordinarias de hasta 15 horas en cada semana de trabajo, para cada trabajador afecto al pacto. A estos trabajadores también se les aplicará el límite de no más de 12 horas diarias de trabajo y las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador.</p>
<p>Art. 380. Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de</p>	<p>Artículo 380.- Pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva. Podrán también acordarse pactos para la duración y retribución de los tiempos no efectivamente trabajados destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros,</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo, en su caso, y deberá ser resuelta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación.

De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución o de la expiración del plazo señalado en el inciso anterior.

que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador.

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 381. Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

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, excluidos los doce últimos meses;

c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por

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



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.</p> <p>Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.</p> <p>Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.</p> <p>Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.</p>	
<p>Art. 382. Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior.</p>	<p>Artículo 382.- Fiscalización de los pactos. La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.</p> <p>Asimismo, el Director del Trabajo, en caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores, mediante resolución fundada podrá dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el Tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 383. El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos.</p> <p>Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO VII DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACION LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE</p> <p style="text-align: center;">Capítulo I. De la Mediación.</p> <p>Artículo 383.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.</p> <p>Procederá la mediación forzada en los casos previstos en los artículos 320, 348 y 356, y mediación obligatoria en el caso previsto en el artículo 355.</p> <p>La mediación voluntaria y forzada tendrá un plazo máximo de diez días, contados desde la notificación de la designación del mediador.</p>
<p>Art. 384. No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Atiendan servicios de utilidad pública, ob) Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.	<p>Artículo 384.- Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá presentar a las partes propuestas de solución, requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.</p> <p>En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley.</p> <p>La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.</p>	<p>cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.</p>
<p>Art. 385. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas.</p> <p>El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión</p>	<p>Artículo 385.- Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como árbitro laboral, conforme a las normas del Título V.</p> <p>La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.</p>	
<p>Título VII</p> <p>DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR</p> <p>Art. 386. La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y además, a las siguientes normas especiales:</p> <ul style="list-style-type: none">a) No será aplicable en este caso el artículo 374.b) Las votaciones a que se refiere el Título VI de este Libro podrán realizarse, además, en cada una de las naves que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y	<p>Capítulo II. De la Mediación Laboral de Conflictos Colectivos.</p> <p>Artículo 386.- Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución, podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 372.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la comisión negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la comisión negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aún cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 373.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la comisión negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas.

c) Acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la comisión negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refiere el artículo 381.

d) Las facultades que confieren a los trabajadores y empleadores los artículos 377 y 381, respectivamente, podrán



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 377 o al arribo de la nave a puerto chileno de destino, cualquiera de estas circunstancias ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo cónsul de Chile.

e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 380 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 392, y

f) Sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este Libro. Dichos cónsules tendrán facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.</p> <p>Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.</p>	
<p style="text-align: center;">Título VIII</p> <p style="text-align: center;">DE LAS PRACTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA Y DE SU SANCION</p> <p>Art. 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.</p> <p>Especialmente incurrir en esta infracción:</p> <p>a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;</p> <p>b) El que se niegue a suministrar la información necesaria</p>	<p>Artículo 387.- Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>para la justificación de sus argumentaciones;</p> <p>c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;</p> <p>d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y</p> <p>e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.</p>	
<p>Art. 388. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.</p> <p>Especialmente incurren en esta infracción:</p> <p>a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;</p> <p>b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;</p> <p>c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al</p>	<p>Artículo 388.- Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo. Cuando no logre mediar a las partes, podrá proponer una o más fórmulas conciliatorias.</p> <p>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.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y</p> <p>d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.</p>	
<p>Art. 389. - Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.</p> <p>Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.</p> <p>El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 389.- Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 390. Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.</p>	<p>Artículo 390.- Mediación de conflictos colectivos de derecho. El procedimiento de mediación de este Capítulo podrá aplicarse también a los conflictos colectivos de derecho, como instancia previa y voluntaria a la intervención de los tribunales competentes.</p>
<p>Artículo 390 bis.- La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.</p>	
<p>Título IX</p> <p>DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA</p> <p>Art. 391. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.</p>	<p>Capítulo III. Del Arbitraje.</p> <p>Artículo 391.- Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un árbitro para decidir el asunto. La decisión se denominará indistintamente laudo arbitral o fallo arbitral.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 392. La reclamación a que se refiere el artículo 380 deberá interponerse dentro del plazo señalado en esa disposición, y se sujetará a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano.</p> <p>La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil.</p> <p>En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informe de peritos.</p> <p>Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a la negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.</p> <p>La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.</p>	<p>Artículo 392.- Tipos de arbitraje. Con excepción de los casos señalados en los incisos siguientes, el arbitraje será siempre de común acuerdo entre las partes.</p> <p>El arbitraje será obligatorio para las partes, en los casos en que esté prohibida la huelga, así como cuando se determine reanudación de faenas según lo dispuesto en el artículo 364 de este Código.</p> <p>El arbitraje será forzado para el empleador cuando lo solicite el sindicato en los casos que el empleador no dé respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal, cuando el empleador se negare a reunirse con la comisión negociadora laboral, no asista a las reuniones acordadas en más de dos oportunidades y así lo certifique la Dirección del Trabajo, o siempre que se trate de su primera negociación colectiva.</p> <p>En el caso de las pequeñas y micro empresas, éstas podrán solicitar el arbitraje de manera forzada para el sindicato, cuando la comisión negociadora laboral se niegue a reunirse en más de dos oportunidades, lo que certificará la Dirección del Trabajo, o siempre que se trate de su primera negociación colectiva.</p> <p>También procederá arbitraje forzado en el caso señalado en el inciso segundo del artículo 356 de este Código.</p>
<p>Art. 393. Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el</p>	<p>Artículo 393.- Arbitraje forzado para el empleador. El derecho</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 380, disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.</p>	<p>señalado en el inciso tercero del artículo precedente, podrá ejercerse durante todo el proceso de negociación colectiva por el sindicato, aun cuando se haya iniciado la huelga. En este caso, la huelga deberá terminar al momento de formularse la solicitud por parte del sindicato.</p>
<p>Art. 394. Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 345, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:</p> <ul style="list-style-type: none">a) El tribunal será unipersonal;b) La tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2.º y 3.º del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo;c) El árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, yd) La sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas del Título I del Libro V de este Código.	<p>Artículo 394.- Del Tribunal Arbitral, de la nómina de árbitros y su designación. El Tribunal Arbitral será colegiado.</p> <p>Llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo, o el día 45 de iniciado el proceso; en los casos del artículo 363 de este Código; o cuando se notifica la resolución que ordena la reanudación de faenas, o formulada la solicitud del sindicato, o de la micro o pequeña empresa; o bien concluida sin acuerdo la medicación forzada del artículo 356, según correspondiere, la Dirección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del Tribunal Arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o aún en su ausencia.</p> <p>En esta audiencia se procederá a designar a tres árbitros laborales que conformarán el Tribunal Arbitral. Las partes podrán elegir de común acuerdo, según el caso, a tres de los indicados en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales, y, a falta de acuerdo, la Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes, y si éstas no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo.</p> <p>Las designaciones señaladas anteriormente, deberán realizarse</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	nombrando a un titular y dos suplentes.
Art. 395. Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el Juzgado de Letras del Trabajo.	<p>Artículo 395.- Notificación de los árbitros, audiencia constitutiva y procedimientos de arbitraje. Los árbitros serán notificados de su nombramiento por la Dirección del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia dentro de quinto día, en la cual jurarán dar fiel cumplimiento a su cometido y se constituirán como tribunal arbitral, definiendo asimismo el procedimiento que seguirán para su funcionamiento. A esta audiencia también podrán asistir las partes.</p> <p>En los casos en que alguno de los árbitros no asista a la audiencia o asistiendo no pueda jurar el cargo, la Dirección del Trabajo deberá llamar a una nueva audiencia a realizarse en el más breve plazo posible.</p> <p>En esta audiencia, las partes podrán presentar su última propuesta y realizar sus observaciones. De dicha audiencia el Tribunal deberá levantar acta resumida de lo actuado, sin perjuicio de grabar íntegramente la audiencia, a través de medios idóneos.</p>
Art. 396. Las causas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Letras del Trabajo en conformidad con lo dispuesto en este Libro y respecto de las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el Título I del Libro V de este Código.	<p>Artículo 396.- Facultades del Tribunal. El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.
<p>Título X</p> <p>DE LA NOMINA NACIONAL DE ARBITROS LABORALES O CUERPO ARBITRAL</p> <p>Art. 397. Existirá una nómina nacional de árbitros laborales o Cuerpo Arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al Título V de este Libro.</p>	<p>Artículo 397.- De la forma del fallo, de su contenido y del derecho a celebrar un contrato colectivo hasta antes de su dictación. El tribunal arbitral, tanto en los arbitrajes obligatorios como en los voluntarios, podrá fallar en favor de una de las proposiciones que le entreguen las partes, o dictar un fallo que contenga total o parcialmente las proposiciones de una y otra parte.</p> <p>Con todo, en el caso de los arbitrajes forzados, el Juez solo podrá fallar en favor de una de las proposiciones que le entreguen las partes. Para tales efectos, el Tribunal arbitral citará a una audiencia para los efectos de que las partes confirmen o presenten su proposición formal, por escrito o verbalmente, previo a dictar el fallo.</p> <p>Mientras no se notifique el fallo a las partes, éstas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 398. El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.</p> <p>Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros laborales, a proposición del propio Cuerpo Arbitral, en terna por cada cargo a llenar.</p>	<p>Artículo 398.- Plazo para fallar. El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la reunión constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.</p>
<p>Art. 399. El decreto supremo que aumente el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial.</p>	<p>Artículo 399.- De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo en el caso de que el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, en cuyo caso el costo deberá ser asumido por ésta.</p>
<p>Art. 400. Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.</p> <p>Los aranceles de los árbitros laborales serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.</p>	<p>Artículo 400.- Secretaría del cuerpo arbitral. La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.</p>
<p>Art. 401. No podrán integrar la nómina nacional de árbitros laborales las siguientes personas:</p>	<p>Artículo 401.- Registro Nacional de Árbitros y requisitos para incorporarse. Existirá un Registro nacional de árbitros laborales en el</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>a) Las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el solo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria;</p> <p>b) Las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;</p> <p>c) Las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquella o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y</p> <p>d) Las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito.</p> <p>El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar afecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.</p>	<p>cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos diez semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste. 2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas. 3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública. 4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva. 5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada. <p>Los árbitros laborales permanecerán en el Registro Nacional mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.</p>
<p>Art. 402. Los árbitros laborales permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento, y cesarán en los mismos en los casos previstos en el artículo 411.</p>	<p>Artículo 402.- Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros.</p> <p>2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del Tribunal Arbitral, cuando corresponda.</p>
<p>Art. 403. Corresponderá al Cuerpo Arbitral la designación y remoción de los integrantes del Consejo Directivo.</p> <p>Igualmente le corresponderá proponer al Presidente de la República las ternas para la designación de los integrantes de la nómina nacional de árbitros laborales.</p>	<p>Artículo 403.- Contrato del árbitro. Designado el Tribunal Arbitral, se suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que éstos se cancelarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.</p>
<p>Art. 404. El Cuerpo Arbitral tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.</p> <p>Serán designados consejeros titulares quienes obtengan las cinco más altas mayorías relativas, y suplentes, los que obtengan las tres restantes.</p> <p>Si se produjere igualdad de votos para designar consejero, se estará a la preferencia que resulte de la antigüedad en la fecha de otorgamiento del título profesional, y si ésta fuere coincidente, a la del orden alfabético de los apellidos de los miembros que hayan obtenido dicha igualdad.</p>	<p>Artículo 404.- Causales de implicancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.</p> <p>Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora laboral, en su caso.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares cuando éstos por cualquier causa no pudieren asistir a sesiones.</p> <p>El Consejo Directivo se renovará cada tres años y será presidido por el miembro que internamente se designe.</p> <p>La designación del Consejo Directivo y de su presidente deberá ser publicada en el Diario Oficial.</p>	<p>Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro laboral designado.</p> <p>En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>Art. 405. La remoción del cargo de consejero deberá ser acordada por los dos tercios del Cuerpo Arbitral, en votación secreta y unipersonal, llevada a cabo en sesión especialmente citada al efecto por el presidente del Consejo Directivo o por el veinticinco por ciento, a lo menos, de los miembros del Cuerpo Arbitral.</p> <p>El acuerdo del Cuerpo Arbitral no será susceptible de recurso alguno.</p>	<p>Artículo 405.- Características del Registro Nacional de Árbitros. El Registro Nacional de Árbitros será de carácter público. En él, aparecerá reflejado el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.</p>
<p>Art. 406. Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;b) Representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;c) Pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la nómina nacional;	<p style="text-align: center;">TÍTULO VIII DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>Artículo 406.- Competencia. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>d) Pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;</p> <p>e) Remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 411;</p> <p>f) Designar un secretario ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y</p> <p>g) En general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su funcionamiento.</p>	
<p>Art. 407. Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sesionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.</p>	<p>Artículo 407.- Procedimientos aplicables. Las reclamaciones de los artículos 342 y 362 se sujetarán a las normas del procedimiento a que se refiere el artículo 504, gozando de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo Tribunal.</p> <p>Cualquier otra controversia que se produzca en la negociación colectiva y que no tenga un procedimiento especial de tramitación, se sujetará al procedimiento de aplicación general establecido en el Título I del Libro V de este Código.</p>
<p>Art. 408. El Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.</p>	<p>Artículo 408.- Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 349, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que fueren necesarias para dicho funcionamiento.</p> <p>Las publicaciones que deban efectuarse por mandato de este Título serán con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.</p>	<p>por la infracción a la prohibición de reemplazar los puestos de trabajo en huelga, además de la multa establecida en el artículo 413 de este Código.</p>
<p>Art. 409. Para la confección de las ternas a que se refieren los artículos 398 y 403, el Consejo Directivo procederá a llamar a concurso de antecedentes para proveer los respectivos cargos, dentro del plazo de diez días contados desde que se haya producido una vacante en la nómina nacional de árbitros laborales o desde que el Presidente de la República haya dispuesto el aumento de sus integrantes. Las personas interesadas tendrán un plazo de treinta días para la presentación de sus postulaciones.</p> <p>Vencido este último plazo, el Consejo Directivo calificará el mérito de dichos antecedentes y citará al Cuerpo Arbitral, con el objeto de que éste se pronuncie sobre la integración de las ternas.</p> <p>La inclusión de cada interesado en la terna respectiva deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del Cuerpo Arbitral.</p> <p>Aprobada la terna pertinente, será remitida al Presidente de la República para la designación del integrante que corresponda.</p>	<p>Artículo 409.- Efectos de la interposición de acciones judiciales en el proceso de negociación. Los procedimientos judiciales previstos en este Título, a excepción de lo dispuesto 342, podrán suspender el curso de una negociación colectiva iniciada de conformidad al Título IV de este Libro.</p> <p>Tratándose de la negociación efectuada por un sindicato constituido en los últimos 90 días anteriores al inicio de la negociación, las reclamaciones sobre la calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia, suspenderán los plazos de la negociación colectiva reglada en curso.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

Art. 410. Notificado que sea al interesado el decreto supremo de su designación, deberá éste prestar juramento ante el Presidente del Consejo Directivo al tenor de la siguiente fórmula:

"¿Juráis por Dios desempeñar fielmente los encargos que se os entreguen en el ejercicio de vuestro ministerio con estricta lealtad e imparcialidad, conforme a los principios de la buena fe y de la equidad, a las leyes de la República y a las normas de este Cuerpo Arbitral?"

El afectado responderá: "Sí. Juro".

De lo anterior se dejará constancia escrita.

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

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

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

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

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



**PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)**

<p>Art. 411. Los árbitros laborales cesarán en sus cargos en los casos siguientes:</p> <p>a) Por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 401.</p> <p>La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;</p> <p>b) Por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;</p> <p>c) Por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.</p> <p>Se entenderá que existe dicho abandono cuando el árbitro laboral no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro laboral no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos o trámites en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y</p> <p>d) Por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO IX DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN</p> <p>Artículo 411.- Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:</p> <p>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;</p> <p>b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro;</p> <p>c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 316 y siguientes, tanto en la oportunidad o autenticidad de la información entregada;</p> <p>d) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;</p> <p>e) La inasistencia injustificada a las audiencias de asistencia técnica, mediación voluntaria, forzada u obligatoria, previstas en el</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.</p> <p>Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros laborales en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.</p>	<p>presente Libro;</p> <p>f) La inasistencia injustificada a las reuniones de negociación, fijadas en la audiencia celebrada ante la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 345 de este Código; y</p> <p>g) El reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.</p>
<p>Art. 412. La reclamación a que se refiere el artículo anterior deberá ser interpuesta directamente ante la Corte Suprema, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la medida en contra de la cual se reclama. Este plazo se aumentará en conformidad a la tabla de emplazamiento que señala el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.</p> <p>La reclamación será conocida por la Corte Suprema, previo informe del reclamado, en el plazo de ocho días y de ello deberá darse cuenta en la Sala que designe el Presidente.</p>	<p>Artículo 412.- Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras se considerarán las siguientes:</p> <p>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;</p> <p>b) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, especialmente si obstaculizara el ingreso para prestar servicios del</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>personal directivo y de trabajadores no involucrados en la huelga.</p> <p>c) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;</p> <p>d) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada;</p> <p>e) La inasistencia injustificada a las audiencias de asistencia técnica, mediación voluntaria, forzada u obligatoria, previstas en el presente Libro;</p> <p>f) La inasistencia injustificada a las reuniones de negociación, fijadas en la audiencia celebrada ante la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 345 de este Código;</p> <p>g) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.</p>
<p>Art. 413. En los casos señalados en el artículo 411, el árbitro laboral respectivo será eliminado de la nómina nacional de árbitros laborales, debiendo comunicarse esta circunstancia mediante una publicación en el Diario Oficial. En ella sólo se</p>	<p>Artículo 413.- Régimen sancionatorio. Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. En los casos de reincidencia, se aplicarán multas de cien a quinientas de dichas</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

<p>indicará el hecho de la eliminación, sin hacer mención a ningún otro antecedente.</p> <p>La misma publicación deberá efectuarse en caso de fallecimiento de un árbitro laboral.</p>	<p>unidades.</p> <p>En el caso de las conductas del literal g) del artículo 411 y literal g) del artículo 412, se aplicará una multa de una a cien unidades tributarias mensuales por cada trabajador involucrado en la negociación o comprometido en el o los equipos de emergencia, según corresponda.</p> <p>La multa a aplicar deberá ser fijada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y sus efectos.</p> <p>Se aplicarán las multas del inciso segundo de este artículo a los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en instrumentos colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo, según la gravedad de la infracción.</p> <p>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.</p> <p>Tratándose de la práctica desleal a que se refiere el literal b) del artículo 412, sin perjuicio de las multas establecidas en los incisos anteriores, el dirigente sindical que incurriere en ella podrá, atendida la gravedad de la infracción, ser sancionado con la pérdida del fuero sindical.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de la responsabilidad</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.
<p>Título XI</p> <p>NORMAS ESPECIALES</p> <p>Art. 414. En el caso de las empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el decreto ley N.º 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos o servicios, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan y no aquellas que rijan en la respectiva empresa.</p>	<p>Artículo 414.- Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.</p> <p>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.</p> <p>La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.”.</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>Artículo 2°.- Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reemplaza al Programa Escuela de Formación Sindical. El Fondo tendrá como objeto apoyar financieramente proyectos de formación sindical y acciones de promoción, programas o actividades que propendan a establecer relaciones colaborativas entre empresa y organizaciones sindicales.</p> <p>Los recursos del Fondo serán asignados por dicha Subsecretaría mediante concursos públicos, previa propuesta del Comité de Selección.</p> <p>El Comité de Selección estará integrado por un representante de la Subsecretaría del Trabajo, un representante de la Dirección del Trabajo, un representante del Ministerio de Hacienda; dos representantes del mundo sindical y dos representante del mundo empresarial.</p> <p>Un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo, criterios de adjudicación de los recursos, reglas de nombramiento y funcionamiento del comité de selección y las demás que sean necesarias para su implementación.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>Artículo 3°.- El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:</p> <ul style="list-style-type: none">a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título, ye) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.
	<p>Artículo 4°.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia de la misma, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará</p>



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	con cargo a los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos.
	DISPOSICIONES TRANSITORIAS
	Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el día primero del décimo tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.
	Artículo segundo.- Los procesos de negociación colectiva iniciados antes de la entrada en vigencia de esta ley, se regirán por las normas vigentes al momento de su inicio. Con todo, los instrumentos colectivos suscritos a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se regirán en cuanto a sus efectos por las nuevas regulaciones contenidas en ésta.
	Artículo tercero.- En todas las negociaciones que se inicien dentro de los ciento ochenta días posteriores a la entrada en vigencia de esta ley, se aplicarán los efectos a que se refiere el artículo 409 del Código del Trabajo.
	Artículo cuarto .- La modificación del plazo del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, establecida en el numeral 5) del



PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO (BOLETÍN N° 9.835-13)

	<p>artículo 1° de esta ley, será aplicable a las resoluciones o renovaciones de resoluciones que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la referida disposición.</p>
	<p>Artículo quinto.- El Reglamento a que se refiere el artículo 378 del Código del Trabajo, deberá ser dictado dentro del plazo de los 180 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.</p>
	<p>Artículo sexto.- Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a que se refieren los artículos 377 y siguientes del Código del Trabajo, durante el primer año de vigencia de esta ley, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior a 65%. Durante su segundo año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior a 50%. Durante el tercer año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 40%. A partir del cuarto año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30%.”.</p>