

**MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTA DE LA
REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE
LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN
MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y OTRAS.**

SANTIAGO,

MENSAJE N° _____/

Honorable Cámara de Diputados:

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

Someto a vuestra consideración un proyecto de ley que tiene por finalidad introducir modificaciones al Libros III y IV del Código del Trabajo, con la finalidad de promover y mejorar la negociación colectiva en las empresas, con procedimientos más simples, más rica en contenidos y con actores más legitimados. Para ello es crucial que, respetando el principio de libertad sindical que se consagra los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile, fortalezcamos el sindicato de empresa para que éste sea cada vez más representativo.

I. PROPÓSITO DEL PROYECTO.

El sentido de las modificaciones que se proponen es ampliar la cobertura de la negociación colectiva, eliminando una serie de restricciones y excepciones que han afectado el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores chilenos, por cierto, tomando en consideración una serie de recomendaciones que los órganos de control de la OIT.

Asimismo, se proponen una serie de modificaciones en materia de organizaciones sindicales, fundamentalmente destinadas a evitar que los derechos sindicales o fueros que establece el Código del Trabajo puedan ser utilizados de mala fe o con abuso del derecho, incorporar ciertas prácticas antisindicales no recogidas en la actualidad y en general, adecuaciones a diversas normas como consecuencia de las modificaciones en materia de negociación colectiva.

II. ANTECEDENTES.

a) Las debilidades de la negociación colectiva.

Desde iniciada la transición a la democracia los gobiernos de la concertación han intentado mejorar la legislación laboral en materia de negociación colectiva, pero hasta la fecha, estas iniciativas no han sido eficaces para mejorar la cobertura de la negociación colectiva en Chile.

El problema de fondo radica en que nuestra legislación excluye a muchos trabajadores en el ejercicio de este derecho fundamental. De esta forma, la institucionalidad laboral vigente tendría un carácter excluyente, ignorando además, las transformaciones que ha tenido en los últimos años el ámbito organizativo de la producción y los servicios.

Por cierto, mejorar el acceso de amplios sectores a derechos reconocidos en diversos instrumentos internacionales, constituye un imperativo de cualquier sociedad moderna y democrática, en términos de que el ejercicio de los derechos colectivos han de posibilitar el mejoramiento en el acceso a una redistribución del ingreso a más amplios sectores de la población, favoreciendo la paz social y el crecimiento económico.

b) La negociación colectiva y la democracia.

La negociación colectiva es una expresión de la sociedad democrática, desde que contribuye a la redistribución del poder social, al promover la organización de los trabajadores y su expresión como grupo de interés, en la formulación de propuestas destinadas al mejoramiento de sus condiciones de empleo y de vida como a la redistribución del producto económico, haciendo posible la participación de aquellos que han colaborado en su generación. Es parte de la sociedad democrática, la apertura de espacios a quienes contribuyen a la producción de bienes y de servicios y a su efectiva participación en los resultados de la actividad desplegada.

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

Es nuestra convicción que la negativa al reconocimiento de los derechos de libertad sindical, constituye la expresión de un temor a la libertad, como también, la mantención de un estado de cosas que importa para unos, la privación de esos derechos y para otros, la gestión unilateral e impositiva de las condiciones de empleo, relegándolas al pacto individual de las mismas.

c) La negociación colectiva y la libertad sindical: las observaciones de la OIT.

Diversos pronunciamientos de los órganos de control de la OIT durante la dictadura hacían referencia a las condiciones restrictivas de la libertad sindical en Chile. Desde el inicio de la transición a la democracia, si bien han cambiado sustancialmente las condiciones políticas que han permitido el restablecimiento de los derechos civiles y políticos, es posible advertir que sin embargo, a juicio de dichos órganos, no se han producido las modificaciones de la matriz de la legislación de negociación colectiva de 1979 y que afectan a la libertad sindical.

Las observaciones más recientes dicen relación con las formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones relativas a los Convenios 87 y 98, que pueden sintetizarse como siguen:

a) Legislación que afecta a la libertad personal en consideración a hechos sancionados penalmente. Se refiere al artículo 11 de la Ley 12.927 sobre seguridad interior del Estado que sanciona en sede penal, las acciones colectivas que por medio de la paralización o interrupción de actividades provoquen alteración al orden público o daño a las actividades de las industrias vitales. A juicio del órgano de control, debería esta norma modificarse de modo de hacerla compatible con el ejercicio de los derechos de libertad sindical.

b) Legislación que limita el ejercicio de los derechos sindicales en relación a los derechos políticos. Se trata del artículo 23 de la Constitución Política de la República que establece incompatibilidad en el ejercicio de los derechos de militancia política y de representación sindical, disponiendo sanciones a quienes intervienen en actividades políticas.

c) Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva. Se refiere al artículo 304 del Código del Trabajo en lo relativo a la prohibición de negociar a los trabajadores de las empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se vinculan con el Gobierno a través de este Ministerio; de aquellas empresas o instituciones financiadas directa o indirectamente por el Estado en más de un 50% en los últimos dos años calendario; y a los artículos 305 y 82 en cuanto excluyen de la negociación colectiva a los trabajadores afectos a contrato a aprendizaje o contratados para una obra o faena transitoria o de temporada.

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

e) Legislación que limita el ejercicio del derecho de huelga. Se refiere a los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo que disponen que la

huelga debe acordarse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa; del artículo 374 del mismo código que dispone que si no se hace efectiva dentro de tercero día la votación de huelga, se entiende aceptada la última oferta del empleador; al artículo 379 de ese cuerpo legal, que dispone la votación de censura de la comisión negociadora de los trabajadores; al artículo 381 que contempla la posibilidad de reemplazo de trabajadores bajo ciertas condiciones que debe contener la última oferta del empleador; al artículo 384 del código que prohíbe la huelga en las actividades e instituciones que indica; y, al artículo 385 del señalado libro, que faculta al Presidente de la República para decretar la reanudación de faenas en los casos que indica.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, de la práctica y aplicación de las diversas normas sobre negociación colectiva, es posible entender que existen otras trabas que impiden su adecuado ejercicio, conforme se desprende del análisis pormenorizado de las normas legales vigentes.

d) La negociación colectiva como instrumento para mejorar la distribución del ingreso.

La negociación colectiva es uno de los espacios fundamentales en los que trabajadores y empresarios acuerdan las reglas del juego que delimitarán las relaciones de trabajo entre las partes.

Esta importante herramienta permite redistribuir de mejor manera los frutos del crecimiento económico, ayuda a profundizar el diálogo social y la confianza entre los distintos actores sociales e inevitablemente, ayuda a elevar la productividad de los trabajadores y trabajadoras.

Quienes tienen la posibilidad de dialogar colectiva y organizadamente con la empresa en la que trabajan, de expresar sus justas propuestas, de elaborar estrategias de negociación y que además, reciben un trato respetuoso de parte de los representantes de la compañía, sin duda tienen una mayor posibilidad de entender la mejor forma de funcionamiento de su empresa, desarrollar sus potencialidades y sentirse parte del devenir de la misma, asumiendo mayores compromisos para el éxito de la empresa y de su propia realidad.

Es por eso que en los países desarrollados, las estadísticas oficiales que existen en relación a esta materia, son un fiel reflejo de la importancia que tiene esta herramienta para los gobiernos y para la ciudadanía en general. En Dinamarca, España, Portugal o Suecia, al menos ocho de cada diez trabajadores están cubiertos por acuerdos de carácter colectivo.

Se trata de países que han llegado o que rozan el desarrollo y que han entendido a través de su historia, que el camino del pacto social, de la confianza, de la igualdad de oportunidades y de la disminución de las asimetrías de poder, son imprescindibles para lograr una ecuación que combine crecimiento, equidad y estabilidad.

El clima de comunicación y confianza que se genera en un proceso de negociación moderno, profesional y respetuoso, inevitablemente mejorará en un mediano plazo las relaciones dentro de la empresa y elevará la productividad de los trabajadores y trabajadoras, quienes al sentirse escuchados y considerados, tendrán incentivos adicionales para

mejorar su desempeño y por consecuencia, la competitividad de la compañía en que trabajan. En resumen, ambas partes ganan, la economía crece y se entregan empleos de mayor calidad.

En materia de distribución de ingresos, nuestro país también presenta un profundo déficit. A pesar de haber crecido a una tasa de 5,6% promedio en los últimos 16 años, no hemos podido lograr una disminución profunda y segura de las brechas distributivas. Desde todas partes y en diversos informes internacionales se nos hace ver este problema de trascendencia mayor. El propio Banco Mundial, por medio de su excelente informe, "Desigualdad en América Latina y el Caribe: ¿Ruptura con la historia?", nos explica cómo en las sociedades de nuestro continente, se petrifican las desigualdades de ingresos y de oportunidades por razones culturales, que desencadenan una triangulación viciosa entre los activos y oportunidades que las personas cuentan para competir, los ingresos que logran y el poder que acumulan, lo cual influye en los arreglos institucionales y en las normas sociales.

Por tanto, no es de extrañar que exista una correlación casi perfecta entre los niveles de desigualdad de ingreso que presenta nuestro país y el déficit cuantitativo y cualitativo de los procesos de negociación colectiva. El problema central - tal como lo propone el Banco Mundial - es que los países que presentan altos niveles de desigualdad de ingresos en algún momento, comienzan a crecer a tasas más bajas y a reducir la pobreza más lentamente.

Parece razonable entonces, que los países busquen avanzar hacia relaciones laborales más simétricas, en donde de manera organizada y participativa, se puedan repartir de mejor manera los frutos del crecimiento.

El mejoramiento y la ampliación de la negociación colectiva, es un paso fundamental para ello, en la medida que se transforma en "el" mecanismo ciudadano en donde trabajadores y empresarios ponen a prueba su profesionalismo, sus valores y la construcción de un país más justo y que puede seguir en la senda del crecimiento.

La negociación colectiva es un síntoma del desarrollo de un país y en la medida que gran parte de los trabajadores puedan negociar y organizarse en sindicatos, se generará mayor participación, mayor libertad, una sociedad más educada, mejor convivencia y una mejor distribución del ingreso.

III. LA PROPUESTA.

El presente proyecto contiene dos artículos permanentes y dos disposiciones transitorias. El artículo primero propone modificaciones a disposiciones del Libro III del Código del Trabajo, en materia de fueros de constitución de sindicatos, elección de delegado de personal, disolución de organizaciones sindicales y otras. El artículo segundo propone modificaciones al Libro IV del Código del Trabajo, con la finalidad de ampliar la cobertura de la negociación colectiva, enriquecerla en contenidos, simplificar el procedimiento de negociación y generar un sistema que favorezca la representatividad de las organizaciones

sindicales para los fines de determinar las condiciones comunes de trabajo y remuneración de los trabajadores.

Finalmente, considera dos disposiciones transitorias, la primera, establece la vigencia diferida de la nueva regulación, a partir del 1º de Abril del año 2010. La segunda, fija la regla de adecuación necesaria para las negociaciones que puedan desarrollarse a partir de la vigencia de la ley, con las empresas que siendo matrices, filiales, coligadas o relacionadas, exploten una misma actividad económica

1. Cobertura : extensión de la negociación a trabajadores excluidos.

El proyecto plantea terminar con la exclusión que el inciso segundo del artículo 304 del Código del Trabajo se establece para las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas que leyes especiales la prohíban.

También se propone terminar con la exclusión que el inciso tercero de ese mismo artículo se establece respecto de las empresas o instituciones privadas, cuyos presupuestos, en cualesquiera de los últimos años calendarios, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Asimismo, propone terminar con todas las exclusiones del artículo 305 del Código del Trabajo, que comprometen el derecho a negociar colectivamente de un vasto número de trabajadores chilenos. No existe argumentación para la limitación absoluta al derecho a negociar de estos trabajadores.

2. Promoción de la Buena Fe en la negociación.

Se establece el deber de negociar de buena fe de las partes, articulando el procedimiento de negociación y las obligaciones de las partes en él, a ese propósito. Las partes deberán cumplir los plazos y normas de procedimiento en función al deber de negociar de buena, favoreciéndose que ello acontezca mediante sanciones adecuadas a la magnitud de la contravención.

En general, la simplificación de las normas de procedimiento harán prevalecer la buena fe durante la negociación ante la ausencia de inconsistencias procesales que pudieren beneficiar a una de las partes.

En ese contexto se enmarca el deber de señalar domicilio por parte de la comisión negociadora de los trabajadores; el deber de solicitar y ofrecer oportunamente equipo de emergencia; el deber de informar, en el evento de que se haga efectiva la huelga, que se reemplazarán total o parcialmente las funciones de todo o parte de los huelguistas; el deber de contestar oportunamente será sancionado con multa administrativa; y, finalmente, la no contestación del proyecto de contrato colectivo hará

perder una importante prerrogativa a la parte empleadora, la de reemplazar a los huelguistas, entendiéndose en ese caso, que ha rechazado la propuesta de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones de los trabajadores.

En el caso que el empleador no de respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo tope y final que se le impone, se ha optado por sustituir la sanción actual de que se entienda que ha aceptado el proyecto, precisamente por la sanción contraria, o sea, que se entienda que lo rechaza, pues no tiene sentido imponer condiciones comunes de trabajo y remuneración al empleador que no ha concurrido siquiera a contestar formalmente el proyecto. La experiencia práctica ha determinado que se trata de una sanción ineficaz, ilusoria, pues en los casos que ha operado las empresas no cumplen las condiciones impuestas.

3. Simplificación del procedimiento de negociación y reducción de plazos de la negociación.

El proyecto reduce los plazos para la presentación y contestación del proyecto, por cuanto se favorece que las partes inicien cuanto antes reuniones directas. El plazo para contestar el proyecto se reduce de quince a cinco días, pues en general, en la actualidad, el tiempo razonable y prudente para analizar las propuestas de condiciones comunes de trabajo y remuneración no requieren de un plazo tan largo. En ese contexto se reduce una fase de discusión que ha terminado siendo eminentemente formal, lo que ha perjudicado la cultura de diálogo, negociación y colaboración que debe promoverse entre las partes. La idea es favorecer que la fase de reuniones entre las partes se inicie cuanto antes, concretamente a partir de la contestación del empleador. Por cierto, Se mantiene la sanción para el empleador que no contesta dentro de plazo, o sea dentro de los cinco días siguientes a la presentación del proyecto.

Seguidamente, salvo prórroga de las partes, si llegado el día undécimo de presentado el proyecto sin que el empleador le haya dado respuesta, perderá el derecho a reemplazar el derecho a reemplazar a los trabajadores que ejerzan el derecho a huelga. Esta sanción es intermedia, pretende seguir instando por que la parte empleadora responda fielmente a los plazos de la negociación. Como ya se ha señalado, es una sanción a la falta de buena fe en la negociación, ya que la contestación debe darse oportunamente, y el procedimiento debe contribuir a ese propósito.

En relación a la no contestación del proyecto por parte del empleador, se mantiene el plazo extremo y fatal de diecinueve días para la contestación del proyecto por parte del empleador renuente de hacerlo. Ya habrá operado la sanción multa y la sanción de pérdida del derecho a reemplazo, pero la negociación necesita certeza, por lo que es menester darle efecto jurídico a la falta de contestación. En esta situación entonces, si el empleador no contesta el proyecto, se entiende que rechaza todas las estipulaciones propuestas por los trabajadores.

En cuanto a la huelga, se mantiene la exigencia de que ésta debe ser aprobada por un quórum de mayoría de los trabajadores involucrados en la respectiva empresa, pero se recoge la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo en materia de determinación de ese quórum de aprobación, en cuanto a que no se puede considerar en él a los trabajadores que, estando

involucrados en la negociación, se encuentren impedidos de concurrir a la votación, por encontrarse con feriado, licencia médica, permiso concedido por el empleador u otros que, al momento de la votación, estén materialmente imposibilitados de concurrir a votar. La exigencia de un quórum de aprobación en la ley es interpretada como una restricción a la huelga por los órganos de control de la OIT, pero hemos decidido no innovar en este punto por el momento, pues ciertamente el sentido de este proyecto es promover la cultura de la negociación y a ese propósito están dirigidas estas modificaciones.

Finalmente, se propone la eliminación de quórum para hacer efectiva la huelga contenido en el inciso tercero del artículo 374, modificación sugerida por los órganos de control de la OIT, pues representa una restricción a la libertad sindical poner condiciones al ejercicio de la huelga, que a esas alturas es una decisión ya acordada por la organización que negocia.

4. Fortalecimiento de la titularidad del sindicato a los fines de la negociación : restricción a la negociación de grupos de trabajadores.

Una importante modificación que contiene el proyecto es la eliminación de la negociación semi reglada del artículo 314 Bis. La coexistencia de estos grupos con organizaciones sindicales que representan la manifestación de la voluntad colectiva de los trabajadores, definida de forma permanente, ha tenido gran incidencia en prácticas antisindicales con ocasión o a consecuencia de negociaciones colectivas, y contribuido a atomizar las organizaciones, en detrimento de las relaciones laborales al interior de las empresas y de la paz social.

En relación a su reconocimiento en los artículos 314 bis y 315, el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones reunida con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 97 Reunión, plantea la siguiente recomendación:

“La Comisión recuerda que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, pueden en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores y que los grupos de trabajadores sólo deberían poder negociar convenios o contratos colectivos en ausencia de tales organizaciones.”

La coexistencia de la negociación de grupos con la negociación de sindicatos, se ha terminado siendo un estímulo a la “atomización” de las representaciones, constituyéndose también en fuente de fragmentación de las políticas de recursos humanos de las empresas. En efecto, aún donde la afiliación sindical es significativa, la posibilidad de negociación de grupos unidos para el sólo efecto de negociar, estimula prácticas destinadas a destruir a las organizaciones existentes y generar en su reemplazo grupos negociadores.

Otro aspecto significativo de la propuesta en esta materia, está dada además por la titularidad del sindicato a los fines de la negociación colectiva, en representación de sus afiliados. Conforme la redacción del nuevo inciso tercero del artículo 329, el trabajador afiliado a una

organización sindical deberá negociar colectivamente en la oportunidad que le corresponda negociar a la organización en la que se encuentra afiliado, eliminando la posibilidad de que un trabajador afiliado a una organización puede ser parte de la negociación iniciada por otro sindicato. Con esta norma se pretende fortalecer a los sindicatos en la titularidad de la negociación, por sus afiliados, pero a la vez se le entrega certeza a la parte empleadora respecto a qué organización representa a sus trabajadores en las negociaciones.

5. Regulación de la negociación de grupos de trabajadores sólo para la negociación en las empresas en las que no exista sindicato de empresa.

Pese a que el carácter transitorio de la representación y de la voluntad colectiva expresada en los grupos unidos para el solo efecto de negociar, pone en riesgo la estabilidad de sus acuerdos y puede fragmentar las políticas de recursos humanos, es dable considerar un espacio a los grupos unidos para el sólo efecto de negociar en las empresas donde no existe sindicato.

Múltiples factores pueden determinar que los trabajadores no puedan constituir una organización permanente para los fines de negociación en una empresa. No obstante que el interés debiera estar puesto en fortalecer las representaciones permanentes, si en una determinada empresa esto no ha ocurrido, hemos estimado pertinente consagrar la posibilidad de que los trabajadores puedan unirse para el sólo efecto de negociar colectivamente, dónde no exista sindicato de empresa, pero con la salvedad de que sólo puedan negociar reglamentadamente, esto es, con sujeción al procedimiento establecido en el Capítulo I del Libro IV.

6. Extensión de los beneficios negociados : automática en caso de afiliación al sindicato que negoció el contrato colectivo.

El proyecto establece que los trabajadores sin contrato colectivo vigente, tendrán derecho a todos los beneficios negociados por un sindicato, desde el momento que se comuniquen al empleador la afiliación respectiva.

Con el nuevo texto del artículo 322, particularmente con su inciso segundo, se pretende fortalecer a las organizaciones sindicales en la titularidad de la negociación colectiva, con un sentido integrador de las políticas de recursos humanos en las empresas. Por cierto, la mera afiliación no determina el nacimiento del derecho a los beneficios sino su comunicación al empleador.

7. Extensión de los beneficios de un contrato colectivo por el empleador : requiere de aceptación expresa del trabajador e irrogará la obligación de pagar el 100% de la cuota sindical de la respectiva organización.

El proyecto mantiene la institución de la extensión de los beneficios pactados colectivamente a trabajadores no negociantes de éstos, pero conforme el nuevo texto del inciso primero del artículo 346, deberá ser expresamente aceptada por escrito por cada trabajador al que se le ofrezca la extensión, debiendo el empleador comunicar al sindicato que negoció el

instrumento colectivo que se extiende, dentro de los cinco días siguientes de aceptada la extensión por el empleador, qué beneficios pactados se le harán extensivos y a contar de qué fecha. No efectuar esta comunicación constituirá práctica antisindical.

En cuanto al deber de contribuir al sindicato que negoció los beneficios, el proyecto propone que el trabajador que acepte la extensión de beneficios deba aportar el 100% de la cuota mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y pactos modificatorios del mismo, a contar desde la fecha que se les aplique.

Como se aprecia, el sentido de la extensión pasa de ser un acto unilateral del empleador, a ser un bilateral. La aceptación del trabajador legitima el pago del 100% de la cuota mensual ordinaria al sindicato que negoció los beneficios, y lo más importante, importa aceptación de que no podrá negociar colectivamente sino en la fecha en que se renegocie el instrumento colectivo respectivo.

8. Negociaciones informadas : mejorar la información que los empleadores deben entregar al sindicato para que prepare su proyecto de contrato colectivo.

Uno de los propósitos de esta iniciativa es enriquecer la negociación. Para ello, las partes debieran compartir la misma información sobre la situación de la empresa. Pero, en general, esta elemental premisa no se cumple en nuestras negociaciones, siendo en parte atribuible a lo limitado de la información que el empleador está obligado a proporcionar a los trabajadores para los fines de preparar la negociación.

Con todo, transparentar información relevante de la empresa no representa hoy un peligro para la marcha y desarrollo de éstas, sino todo lo contrario. Por cierto, el ámbito de la negociación colectiva ha quedado atrás en este tema, de suerte tal que este proyecto aumenta la información relevante que conforme el artículo 315, debe el empleador poner a disposición de las organizaciones sindicales, que deban preparar una negociación. Por ejemplo, los balances financieros deberán ser ir acompañados de las notas que expliquen cada una de las partidas del estado de resultado.

9. Regulación de un procedimiento de negociación colectiva para los Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios, aplicable en sector portuario y al trabajo de temporada.

El proyecto intercala un Capítulo II, nuevo, en el Libro IV, "De la presentación hecha por sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales.", que pretende servir a la determinación de las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones de los trabajadores transitorios o eventuales, para una temporada, estación o tiempo determinado.

Se trata de una negociación previa a la contratación que podrán iniciar los sindicatos, grupos de sindicatos u organizaciones de nivel superior, que agrupen a trabajadores transitorios o eventuales, pudiendo dirigirla a una organización empresarial e involucrar a todas las empresas que afilien.

El procedimiento de negociación es simplificado, pudiendo destacarse que en caso de que se dirija a una organización empresarial, sus asociados podrán definir voluntariamente si contestan en conjunto o por separado.

Las negociaciones deberán iniciarse a lo menos 60 días antes de la temporada, estación o período de tiempo determinado para la vigencia de los acuerdos respectivos.

Los instrumentos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos. Sus estipulaciones se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado y tendrán la duración que fijen las partes, que no podrá ser inferior a una temporada.

Como se trata de convenios colectivos de aplicación general se establece la obligación de depósito ante la Inspección del Trabajo, así como su registro público en la página web de la Dirección del Trabajo.

Los trabajadores agrícolas de temporada podrán también negociar colectivamente conforme las reglas de este Capítulo a través de las organizaciones sindicales en que se encuentren afiliados.

El procedimiento podrá servir para la negociación que desarrollan los sindicatos de trabajadores portuarios eventuales de los convenios de provisión de puestos de trabajo. En este caso, las condiciones comunes de trabajo y remuneración que puedan incluirse en un convenio de provisión de puestos de trabajo así determinado 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.

Finalmente, la vigencia de un convenio colectivo convenido conforma las normas de este nuevo Capítulo II, facultará a las partes podrán convenir pactos de adaptabilidad, lo que constituirá un gran estímulo a la suscripción de convenios colectivos entre las partes.

10. Modificaciones al procedimiento de reclamación administrativa y regulación de un procedimiento de reclamación judicial eficaz.

En general se propone modificar el artículo 331 con la finalidad de adecuarlo a las materias respecto de las cuales se podrá reclamar. En primer término, se incorpora el pronunciamiento sobre los equipos de emergencia, en segundo lugar, se elimina la referencia a la infracción al artículo 306, toda vez que se ha propuesto la derogación de esa norma.

En cuanto al procedimiento de reclamación judicial, se establece que la reclamación admitida a tramitación se regirá por el procedimiento a que se refiere el artículo 504, gozando de la preferencia del artículo 488, y que la sentencia no admite recursos. En caso de la reclamación verse sobre la proporción de equipo de emergencia, se faculta al tribunal a disponer provisoriamente su establecimiento, como medida precautoria. Esta simplificación del procedimiento se hace necesaria frente a la ineficacia del procedimiento contenido en el Título IX del Libro IV que ha redundado en su nula aplicación práctica.

Conforme a lo anterior, la propuesta propone la derogación del Título IX del Libro IV, "Del procedimiento Judicial en la Negociación Colectiva".

11. Incorporación de una regulación para que las organizaciones sindicales puedan negociar con los empleadores, pactos de adaptabilidad laboral.

El fortalecimiento de la negociación colectiva en las empresas, nos ha hecho consultarnos sobre la necesidad de ampliar las materias que pudiere interesar a las partes incluir en sus negociaciones. En ese contexto, se propone que puedan convenirse pactos de adaptabilidad laboral, en materia de distribución de la jornada ordinaria de trabajo, distribución de los descansos, otorgamiento de descansos en día domingo, pactos de bolsas de horas extraordinarias y tiempos no trabajados en que el trabajador deba estar a disposición del empleador.

Los pactos de adaptabilidad podrán ser parte de las materias negociadas en un procedimiento de negociación colectiva o bien concordados en forma independiente a tales negociaciones.

Sólo podrán convenir pactos de adaptabilidad las organizaciones sindicales, siendo éstos oponibles a sus afiliados, previa aprobación en asamblea de socios, en votación secreta celebrada ante ministro de fe.

Pero los pactos de adaptabilidad podrán también ser oponibles a los trabajadores no afiliados a éstas, cuando existiendo sindicato en una empresa determinada, suscriban los pactos respectivos o cuando se afilien posteriormente al sindicato que los concordó.

En general, se ha estimado no abrir la adaptabilidad a los trabajadores individualmente considerados o agrupados al margen de una organización sindical, para resguardar el equilibrio de las partes negociantes. Adaptar la aplicación de las normas generales del Capítulo IV del Título I del Libro del Código del Trabajo además requiere de respaldo efectivo de los trabajadores a quienes vaya a afectar, de suerte tal que incluso en el caso de organizaciones sindicales, se requiere de su aprobación en asamblea de socios.

En las empresas en que no exista sindicato, se mantiene la potestad que el inciso sexto del artículo 38 confiere a la Dirección del Trabajo para que, en casos calificados, previo acuerdo con los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, autorice el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

12. Establecimiento de límites razonables a la generación de fueros de constitución de sindicatos.

Mediante esta modificación, se propone en limitar la posibilidad de que los trabajadores de una empresa puedan gozar de fuero de constitución de sindicatos, a dos oportunidades en cada año calendario. Tratándose de fueros de constitución de sindicatos interempresa, gozarán de éste los

trabajadores de los primeros dos sindicatos de interempresa que se constituyan en una misma empresa.

13. Modificaciones a la designación de delegado sindical en una empresa : deberán ser elegidos ante Inspector del Trabajo.

En cuanto a la institución del delegado sindical del sindicato interempresa, se propone una modificación al artículo 229, con la finalidad de establecer que los delegados sindicales deban ser elegidos ante ministro de fe, y de su elección deba informarse a la Inspección del Trabajo. El fuero sindical asociado a la condición de delegado sindical hace razonable esta modificación.

14. Establecimiento de regla para la generación de fueros en los sindicatos interempresa, en proporción al número de afiliados en la empresa de que se trate.

Para los efectos de limitar la generación de fueros sindicales en los sindicatos interempresa, que pudieren afectar indebidamente a una determinada empresa, se propone incorporar un artículo 235 Bis, nuevo, con una regla proporcional, en base al número de afiliados que la respectiva organización tenga en ella.

15. Reconocimiento de nuevas causales para el término del fuero sindical.

En general, el fuero sindical es una garantía para la no discriminación del dirigente sindical, en el ejercicio de su función como tal. Por lo anterior, parece razonable proponer que la renuncia al directorio, al sindicato o a la empresa, y la caducidad de la personalidad jurídica de las organizaciones, representan situaciones que ameritan el cese del fuero sindical, toda vez que desaparece la función que la hace necesaria.

16. Incorporación de dos nuevas figuras constitutivas de prácticas antisindicales.

En el artículo 289 se propone la incorporación de dos nuevas casuales objetivas: una que sanciona los reemplazos ilegales de trabajadores en huelga, como sea que se produzcan, y otra que castiga al empleador que se niega a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente a requerimiento de fiscalizador de la Inspección del Trabajo.

Por su parte, en el artículo 290, se propone incorporar una letra f), nueva, que sancione al que utilizare los derechos sindicales o fueros, de mala fe o con abuso del derecho.

17. Disolución de las organizaciones sindicales en receso, por el sólo ministerio de la ley.

Esta norma persigue puedan disolverse por el sólo ministerio de la ley las organizaciones que hayan interrumpido por causas no imputables a la organización, la renovación de su directiva, por un lapso igual o superior a tres años, contados desde la expiración del último mandato sindical.

PROYECTO DE LEY.

Artículo primero.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Libro III del Código del Trabajo "De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal", siguientes:

1) En el artículo 221, sustitúyase el inciso final, por el siguiente :

"En una misma empresa, los trabajadores de los casos establecidos en los dos incisos precedentes podrán gozar del fuero indicado, sólo durante dos veces en el año calendario. Tratándose de un sindicato interempresa, en cada año calendario gozarán de este fuero sólo los trabajadores de los primeros dos sindicatos interempresa que se constituyan en una misma empresa."

2) Modifíquese el artículo 229, en la forma siguiente:

a) Sustitúyase las expresiones "podrán designar de entre ellos", por "elegirán entre ellos";

b) Intercálase a continuación del primer punto seguido, la frase, nueva, siguiente:

"Las elecciones a las que se refiere este artículo se realizarán en presencia de un ministro de fe y deberán ser informadas en el plazo de 5 días a la Inspección del Trabajo respectiva."

3) Intercálase un artículo 235 Bis, nuevo, del siguiente tenor:

"Tratándose de sindicatos interempresa, gozará de fuero un director si el sindicato reúne entre 8 y 25 trabajadores de la misma empresa que el director.

Si el sindicato interempresa reúne entre 26 y 100 trabajadores de la misma empresa que los directores, gozarán de fuero dos de estos directores.

Si el sindicato interempresa reúne más de 100 trabajadores de la misma empresa que los directores, gozarán de fuero tres de estos directores.

No gozarán de fuero los directores de un sindicato interempresa que reúna menos de 8 trabajadores de la misma empresa que el director."

Corresponderá al Sindicato decidir cuales directores gozarán de fuero por efecto de disminución de las representaciones antes mencionadas. El Sindicato deberá informar de ello por escrito al empleador, con copia a la Inspección del Trabajo, bajo sanción de quedar entregada dicha elección a la propia empresa."

4) Sustitúyase el inciso segundo del artículo 243, por el siguiente:

“Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, por término de la empresa, o por renuncia al directorio, al sindicato, o a la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando se caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación del inciso 3° del artículo 223 o inciso 2° del artículo 227. “

5) Agréguese en el artículo 289, la letra h) y letra i), nuevas, del siguiente tenor:

“h) El que ilegalmente reemplazare de cualquier forma en sus funciones a los trabajadores afectos a la huelga.”

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

6) Agréguese en el artículo 290, la letra f), nueva, del siguiente tenor:

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

7) Agréguese en el artículo 296, un inciso segundo del siguiente tenor:

“Asimismo, procederá la disolución de una organización sindical por el sólo ministerio de la ley, por haber entrado en receso. Se entenderá que un sindicato está en receso, cuando se haya interrumpido por causas no imputables a la organización la renovación de su directiva por un lapso de tiempo igual o superior a tres años, contados desde la expiración del último mandato sindical.”

Artículo Segundo.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Libro IV del Código del Trabajo, De la Negociación Colectiva:

1) Modifíquese el Artículo 303 en la forma siguiente;

a) Suprímase en el inciso primero las expresiones “o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros”.

b) Agréguese en el inciso segundo, a continuación de la palabra “partes” una coma (,) seguido de la frase “salvo en el caso previsto en el inciso final del artículo 334 Bis.”

c) Agréguese un inciso tercero, nuevo, del siguiente tenor :

“La negociación colectiva debe desarrollarse por las partes de buena fe.”

2) Modifíquese el Artículo 304 en la forma siguiente:

a) Suprímase el inciso segundo.

b) Sustitúyase en el inciso tercero la palabra “Tampoco” por “No”, y elimínense expresiones “o privadas”.

3) Deróguese el Artículo 305.

4) Suprímase el inciso segundo del artículo 306.

5) Deróguese el Artículo 308.

6) Suprímase inciso segundo del artículo 310.

7) En el artículo 311, agréguese un inciso segundo, nuevo, del siguiente tenor:

“~~En todo caso,~~ Las estipulaciones de un instrumento colectivo sólo podrán ser objeto de modificación mediante acuerdo entre el empleador y el sindicato, ~~o grupo de sindicatos u organización de nivel superior~~ que lo hubieren suscrito, como partes del acuerdo colectivo que se encuentra vigente. Asimismo, las estipulaciones de un contrato individual sobre materia no incluidas en el instrumento colectivo vigente, será de libre disposición individual del trabajador respectivo, siempre y cuando no afecten la exigibilidad de los beneficios convenidos colectivamente y que se encuentren vigentes, ni suponga una reducción de lo pactado colectivamente.”

8) En el artículo 314, agréguese un inciso tercero, nuevo, siguiente:

“Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los trabajadores no afectos a él, puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.”

9) Sustitúyase el artículo 314, por el siguiente :

“Artículo 314. En las empresas en que no exista sindicato, los trabajadores sólo podrán negociar conforme las reglas del Capítulo I del Libro II. Para estos efectos, deberán observarse además las siguientes reglas:

a) Los trabajadores deberán ser representados por una comisión negociadora elegida en votación secreta ante un Inspector del Trabajo.

- b) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a lo dispuesto en el inciso anterior, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un contrato colectivo.

10) Deróguense los artículos 314 Bis A, 314 Bis B y 314 Bis C.

11) Modifíquese el artículo 315, en la forma siguiente:

a) En el inciso cuarto, elimínese la última frase, a continuación del punto seguido.

b) Sustitúyase el inciso 5º, por el siguiente:

~~“Todo sindicato o grupo negociador de empresa~~ Las organizaciones sindicales podrán solicitar al 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. La información que entregue ~~la empresa el empleador~~ deberá ser firmada por un representante legal de la misma. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos:

a) los balances financieros de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la o las empresas tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella. Los balances financieros que debe entregar el empleador deberán ir acompañados de las notas que expliquen cada una de las partidas del estado resultado;

b) deberán entregarse además, los estados financieros de todas las empresas que formen parte de un holding o grupo de empresas vinculadas por relaciones de propiedad con la o las empresas negociantes, siempre que intervengan en la operación del un negocio o actividad común o relacionada;

~~en cuestión~~

c) 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;

d) los balances tributarios de los dos últimos años, indicando por separado todos los centros de costos de la o las empresas negociantes. Si la empresa tuviere una existencia menor, la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella.

12) En el artículo 317, suprimanse los incisos segundo, tercero y cuarto.

13) Deróguese el artículo 318. y el artículo 319.

14) Modifíquese el artículo 320, en la forma siguiente:

a) Sustitúyase el inciso primero, por el siguiente:

“Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, 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 10 días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma en la forma y condiciones establecidas en este Libro, afiliarse a la organización u organizaciones que presentaron el proyecto o adherirse a la negociación iniciada.”

b) Agréguese un inciso tercero, nuevo, siguiente:

“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. “

15) En el artículo 321, sustitúyase la referencia al número “318”, por “320”, y elimínese la palabra “sólo”

16) Sustitúyase el artículo 322 , por el siguiente:

“Los trabajadores con contrato colectivo vigente podrán presentar un proyecto de contrato colectivo no antes de 30 días ni después de 25 anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

A los trabajadores sin instrumento colectivo vigente, que se afilien a un sindicato

que negoció colectivamente, se les aplicará el instrumento colectivo negociado por ese sindicato, desde el momento que se comunique al empleador la afiliación.

Los trabajadores sin instrumento colectivo vigente que acepten expresa mente que el empleador les extienda beneficios pactados en un instrumento colectivo negociado por un sindicato en el que no estén afiliados, podrán negociar colectivamente en la época en que se renegocie dicho instrumento colectivo, como adherente de la negociación o como afiliado a la organización que negocia.

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 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 el Capítulo I de este Título y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan. “

17) Modifíquese el artículo 325, en la forma siguiente:

a) Sustitúyase el numeral 1.-, por el siguiente:

1.- Las partes a quienes haya de involucrar, individualizando a la o las organizaciones sindicales negociantes, la identificación del empleador o empleadores a quienes se presenta el proyecto, y el nombre de su o sus representantes legales. Deberá acompañarse la nómina de los trabajadores afiliados a las organizaciones que presentan el proyecto e indicar un domicilio de la comisión negociadora para efecto de las notificaciones que deban practicarse durante la negociación.

b) Sustituir inciso segundo, por el siguiente:

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores que adhieran a la negociación. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

18) Suprímase el inciso tercero del artículo 326.

19) Suprímase el inciso tercero del artículo 327.

20) Modifíquese el artículo 328, en la forma siguiente:

a) Sustitúyase el inciso segundo, por el siguiente:

” El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente, no podrá participar en negociaciones colectivas que se inicien en fechas anteriores a aquella que le corresponda conforme el vencimiento de su contrato. “

b) Agréguese un inciso tercero, nuevo siguiente:

“Con todo, el trabajador afiliado a una organización sindical, deberá negociar colectivamente en la oportunidad que le corresponda negociar a la organización en la que se encuentra afiliado.”

21) Modifíquese el artículo 329 , en la forma siguiente:

a) Agrégase la siguiente oración al inciso primero, pasando el punto aparte a ser punto seguido:

“Asimismo, el empleador deberá, si estima que la aprobación futura de la huelga provocará, por la naturaleza esencial de los servicios que se atienden, un peligro para la vida, la salud y/o la seguridad de los destinatarios de los mismos o que generará un grave peligro para las instalaciones de la empresa, solicitar a la comisión negociadora del sindicato, la proporción de un equipo de emergencia compuesto del personal indispensable para la ejecución de las operaciones que generan

tal peligro, debiendo el empleador precisar, fundadamente, las funciones específicas que requieren ser cubiertas.”

b) Sustitúyase en el inciso segundo la palabra “quince” por “cinco”.

c) Agréguese el inciso tercero siguiente:

“El empleador que no cumpla con solicitar equipo de emergencia en la oportunidad indicada en el inciso anterior, debiendo hacerlo, será sancionado con una multa que podrá ascender hasta 10 UTM por cada trabajador que deba servir a conformar dicho equipo.”

22) Sustitúyase en el artículo 330 la palabra “cinco” por “dos”.

23) Modifíquese el artículo 331 en la forma siguiente:

a) Agréguese la siguiente oración al inciso primero, pasando el punto aparte a ser punto seguido:

“Asimismo, deberá pronunciarse respecto de la solicitud de equipo de emergencia requerido en conformidad al inciso 1° del artículo 329 de este Código.”

b) En el inciso segundo, sustitúyase la expresión “cinco” por “tres”, y agréguese la siguiente oración final, pasando el punto aparte a ser un punto seguido:

“En todo caso, la Inspección del Trabajo deberá pronunciarse respecto de la solicitud de equipos de emergencia.”

c) En el inciso cuarto sustitúyase la palabra “inferior” por “superior” y elimínese las expresiones “ni superior a ocho”.

d) Sustitúyase el inciso sexto por el siguiente :

“Con todo, la parte afectada podrá reclamar ante el Juez de Letras del Trabajo en el plazo de 3 días a contar de la notificación de la Resolución recaída en la objeción de legalidad y/o solicitud de equipo de emergencia. Admitida la reclamación a tramitación, se regirá por el procedimiento a que se refiere el artículo 504, gozando de la misma preferencia a que se refiere el artículo 488 de este Código. En contra de esta sentencia no procederá recurso alguno. En el caso que la reclamación versare sobre la proporción de equipo de emergencia durante la huelga, si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.”

24) Modifíquese el artículo 332, en la forma siguiente:

a) Sustitúyase el inciso tercero, por el siguiente:

“Salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329, llegado el undécimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, perderá el derecho a reemplazar a los trabajadores que

ejerzan el derecho a huelga, en cualquiera de las funciones que desarrollen. “

b) Agréguese un inciso cuarto, nuevo, siguiente:

“Con todo, si llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que rechaza todas las estipulaciones de condiciones comunes de trabajo y remuneración propuestas en él.”

25) Intercálese el siguiente Capítulo II, nuevo, pasando el actual Capítulo II a ser Capítulo III:

Capítulo II “De la presentación hecha por sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales.”

Artículo 333 Bis A. El Sindicato, grupo de sindicatos u organizaciones de nivel superior, que agrupen a trabajadores transitorios o eventuales, tendrán derecho a presentar a los empleadores habilitados para contratar a sus afiliados, un proyecto de contrato colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneración para una temporada, estación o período de tiempo determinado.

Artículo 333 Bis B. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones :

- a) La identificación de la o las organizaciones que presentan el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora de conformidad a las reglas del artículo 326, con indicación de un domicilio común;
- b) las cláusulas que se proponen al o los empleadores;
- c) el ámbito territorial de la negociación, esto es, si se negociará por predio, valle, comuna, provincia, región, puerto, u otro;
- d) la temporada, estación o período de tiempo comprendido en la negociación.

El domicilio común que fije la comisión negociadora determinará la Inspección del Trabajo en la que se seguirá el procedimiento de negociación, y en la que las partes deberán depositar copia de todas las presentaciones escritas que les corresponda realizar dentro del procedimiento. El plazo para cumplir con esta obligación es de 2 días hábiles.

Artículo 333 Bis C. La presentación de un proyecto de contrato colectivo abrirá un procedimiento de negociación colectiva que se regirá por las normas siguientes :

- a) los empleadores contarán con un plazo de 5 días hábiles para contestar el proyecto. En caso de que el Proyecto sea presentado a una organización empresarial, la negociación involucrará a todos sus asociados, pero voluntariamente éstos podrán definir si contestan en conjunto o por separado;
- b) si la respuesta o respuestas no se verifican en el plazo antes señalado, la Inspección del Trabajo podrá apercibirles para que lo hagan

dentro de los 3 días hábiles siguientes, bajo la sanción prevista en el artículo 477;

c) las negociaciones deberán iniciarse a lo menos 60 días antes de la temporada, estación o período de tiempo determinado para la vigencia de los acuerdos respectivos;

d) los contratos colectivos que se celebren deberán ser depositados en la Inspección del Trabajo. La Dirección Nacional del Trabajo deberá mantener un Registro de estos instrumentos en su página web, para que sean consultados por cualquier interesado.

Artículo 333 Bis D. La o las respuestas al proyecto deberán constar por escrito y contener al menos las siguientes menciones:

a) la individualización del empleador o los empleadores por los cuales se contesta, según corresponda;

b) las remuneraciones y condiciones comunes de trabajo que se ofrecen;

c) el ámbito territorial de la negociación, esto es, si se negociará por predio, valle, comuna, provincia, región, puerto, u otro;

e) la temporada, estación o período de tiempo comprendido en la negociación;

d) la individualización de la comisión negociadora en la que delegarán la representación en la negociación y la indicación del domicilio de ésta.

En el caso de que la negociación se dirija a una organización empresarial, sin perjuicio de la opción de contestar en conjunto y/o por separado de cada uno de los empleadores asociados, estarán obligados a designar una comisión negociadora común para que les represente en las negociaciones.

Artículo 333 Bis E. Recibida la respuesta al proyecto y con objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente. En estas reuniones, las partes podrán asistir con los asesores que estimen pertinente a los temas que deban tratar.

Asimismo, de común acuerdo las partes podrán solicitar mediación de alguna autoridad pública sectorial o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 333 Bis F. Los instrumentos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos.

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 a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado y tendrán la duración que fijen las partes, que no podrá ser inferior a una temporada. Tendrán igual derecho a los beneficios, los trabajadores afiliados a la respectiva organización al momento de la negociación como quienes se afilien a ella durante la vigencia del convenio.

Artículo 333 Bis G. Los trabajadores agrícolas de temporada podrán negociar colectivamente conforme las reglas de este Capítulo a través de las organizaciones sindicales en que se encuentren afiliados.

Artículo 333 Bis H. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142, podrán negociarse conforme las reglas del presente Capítulo.

En este caso, las condiciones comunes de trabajo y remuneración que puedan incluirse en un convenio de provisión de puestos de trabajo beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, de conformidad al artículo 333 Bis F, salvo en lo concerniente a la letra a) del inciso primero del artículo 142.

Artículo 333 Bis I. Durante la vigencia de un convenio colectivo suscrito conforme las reglas de este capítulo, las partes podrán convenir pactos de adaptabilidad, conforme las reglas siguientes:

- a) la o las organizaciones podrán convenirlos con uno o más empleadores parte del convenio, cuando representen el 50% o más de los trabajadores del o los respectivos empleadores; (ver la concordancia con artículo 316 del Código del Trabajo);
- b) producirán efectos respecto de todos los trabajadores que presten servicios para él o los respectivos empleadores que los suscriban;
- c) los acuerdos deberán formalizarse por escrito y depositarse en la Inspección del Trabajo, de la misma forma que los convenios colectivos que complementan.

26) Agréguese la siguiente oración al inciso final del artículo 345 del Código del Trabajo, pasando el actual punto aparte, a ser un punto seguido:

“En este caso, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:

- a) el tribunal será unipersonal;
- b) la tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2º y 3º 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, y
- d) la sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas establecidas en el Libro I del Código de Procedimiento Civil.”

27) Modifíquese el artículo 346 en la forma siguiente:

- a) Sustitúyase el inciso primero por el siguiente:

“La extensión de cualquier beneficio estipulado en un instrumento colectivo que ofrezca el empleador a sus trabajadores, deberá ser expresamente aceptada por escrito por cada trabajador al que se le ofrezca la extensión. El empleador deberá comunicar al sindicato que negoció el instrumento colectivo que se extiende, dentro de los cinco

días siguientes de aceptada la extensión por el trabajador, a que trabajador se le aplicará la extensión, que beneficios pactados se le harán extensivos y a contar de que fecha. No efectuar esta comunicación en el plazo indicado constituirá práctica antisindical.”

b) Sustitúyase el inciso segundo por el siguiente:

“Los trabajadores que acepten la extensión de los beneficios pactados en instrumento colectivo, deberán aportar al sindicato que negoció dichos beneficios el 100% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si estos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.”

c) Sustitúyase en el inciso tercero la expresión “setenta y cinco” por “cien”.

28) Sustitúyase en el inciso cuarto del artículo 347, la expresión “cuadragésimo” por “trigésimo”.

29) Modifíquese el artículo 351 en la forma siguiente:

a) Elimínese en el inciso primero las expresiones “o con trabajadores unidos para tal efecto”;

30) Modifíquese el artículo 369 en la forma siguiente:

a) Sustitúyase en el inciso primero, la expresión “cuarenta y cinco” por “treinta”.

b) Suprímase el inciso tercero.

31) Modifíquese el artículo 370 en la forma siguiente:

a) En el numeral b) del inciso primero, sustitúyase la expresión “cuarenta y cinco” por “treinta”.

b) Intercálese un inciso segundo, nuevo, del siguiente tenor :

“La huelga es una manifestación de la libertad sindical que, ejercida en conformidad a la ley, importa el derecho de los trabajadores de cesar transitoriamente en la prestación de los servicios acordados con el empleador respectivo.”

c) En el actual inciso segundo, que pasa a ser tercero, sustitúyase la expresión “cinco” por “tres”.

d) En el actual inciso tercero, que pasa a ser cuarto, sustitúyase la expresión “cinco” por “tres”.

e) Sustitúyase el actual inciso cinco, que pasa a ser sexto, por el siguiente:

“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, la que, en todo caso, debe ser simple, no sujeta a condiciones ni a plazos. De no cumplirse con este último requisito, para efectos de votar la huelga, se considerará como última oferta la respuesta al proyecto de contrato colectivo.”

32) Sustitúyase el inciso primero del artículo 373, por el siguiente:

“La huelga deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Para efectos de estimar el quórum de aprobación de la huelga, no se considerará a los trabajadores que, estando involucrados en la negociación, se encuentren impedidos de concurrir a la votación, por encontrarse con feriado, licencia médica, permiso concedido por el empleador u otros que, al momento de la votación, estén materialmente imposibilitados de concurrir a votar. “

33) Sustitúyase el artículo 374 por el siguiente:

“La circunstancia que trabajadores involucrados en la negociación, cuya huelga se ha aprobado, permanezcan trabajando o ingresen a trabajar al inicio de la jornada laboral del segundo día de verificada tal votación, constituye una práctica antisindical.”

34) Sustitúyase en el inciso primero del artículo 375, las expresiones “declarar el”, por “ejercer el derecho a”.

35) Sustitúyase el artículo 380, por el siguiente:

“Si se produjere una huelga en una empresa en aquellos casos en que se hubiere determinado por la Inspección del Trabajo o el Director del Trabajo, según correspondiere, la obligatoriedad de la proporción de un equipo de emergencia, la comisión negociadora del sindicato deberá proporcionarlo a contar del primer día de materializada la huelga, en la forma indicada por la autoridad administrativa.”

36) Modifíquese el artículo 381 en la forma siguiente:

- a) Sustitúyase en el inciso primero las expresiones “formulada, en la forma”, por “sea formulada conforme lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 370”;
- b) Elimínese en la letra b) del inciso primero, la coma (,) y las expresiones “excluidos los doce últimos meses”;
- c) Sustitúyase en la letra c) del inciso primero, la expresión “cuatro” por “diez” y las expresiones “contratado como reemplazante”, por

“reemplazado”, y agréguese después del punto seguido la siguiente frase: “Se entenderá que es reemplazado el trabajador involucrado en la negociación cuya función se siga realizando durante la huelga”.

d) Sustitúyase el inciso segundo, por el siguiente:

“Con todo, la última oferta será válida para permitir el ejercicio del derecho a reemplazar a los trabajadores en huelga, solo si indica cuántos trabajadores serán reemplazados y en cuáles de las funciones que desempeñan. Cualquier otro reemplazo distinto al informado en esta última oferta, se considerará de pleno derecho, como ilegal. En este caso, el empleador podrá reemplazar a los trabajadores en huelga a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva. “

e) Sustitúyase el inciso cuarto, por el siguiente:

“El empleador que de conformidad a lo dispuesto en inciso primero y segundo precedentes, no tenga derecho a reemplazar trabajadores en huelga a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, podrá hacerlo a partir del décimo quinto día, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo, e indique los trabajadores que serán reemplazados y en qué funciones. Cualquier otro reemplazo distinto al informado en esta última oferta, se considerará de pleno derecho, como ilegal. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.”

d) Suprímase el inciso quinto.

f) Elimínese en el actual inciso sexto, que pasa a ser quinto, la coma (,) que sigue a la palabra “contrato” y las expresiones “excluidos los doce últimos meses”.

g) Suprímase el inciso séptimo.

37) Deróguese el artículo 384.

38) Modifíquese el artículo 386 en la forma siguiente:

a) Agregar en la letra b) del inciso primero, continuación del punto final que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase:

En casos calificados por la Inspección del Trabajo, las votaciones podrán realizarse en días distintos, siempre y cuando el escrutinio se realice en la misma fecha.

b) Sustitúyase la letra e) , por el siguiente texto:

“e) Respecto de la necesidad de equipo de emergencia durante la huelga, se estará a lo dispuesto en los artículos 329, 331 y 380 del Código del Trabajo

39) Suprimase en el artículo 389, la frase final del inciso tercero, a continuación del punto que sigue a la palabra Tribunal, que pasa a ser punto a parte.

40) Sustitúyase en el Libro V, el Título IX "Del Procedimiento Judicial en la Negociación Colectiva", por el Título IX "De los pactos de Adaptabilidad", nuevo, siguiente:

Título XI "De los Pactos de Adaptabilidad."

Artículo 391. Uno o más empleadores con uno o más organizaciones sindicales, podrán convenir uno o más sistemas de distribución especial de la jornada ordinaria de trabajo y de otorgamiento de los descansos, sin sujeción a las reglas establecidas en el Capítulo IV del Título I del Libro I de este Código.

Los pactos de adaptabilidad deberán formalizarse por escrito y depositarse en la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su celebración.

Sólo podrán convenir pactos de adaptabilidad de que trata este Título las organizaciones sindicales. Con todo, los pactos de adaptabilidad deberán ser aprobados por los socios de la organización que los acuerda, de la forma que dispongan sus estatutos, y en caso de que éstos no dispongan nada, por la mayoría absoluta de los trabajadores a quienes afecte, en asamblea de socios, por votación secreta celebrada ante Ministro de Fe.

Los trabajadores no sindicalizados podrán concurrir personalmente a estos pactos de adaptabilidad, mediante la suscripción de los mismos. En este evento le será oponible el pacto de adaptabilidad. También le será oponible el pacto de adaptabilidad al trabajador que se afilie a la organización que lo hubiere concordado con anterioridad a la afiliación.

Artículo 392. Los pactos de adaptabilidad no alterarán las normas que regulan la duración de la jornada ordinaria de trabajo y la cantidad y duración de los descansos, sino las modalidades de distribución de la jornada y otorgamiento de los descansos que se establecen en el Capítulo IV del Título I del Libro I de este Código.

Con todo, deberán respetar las siguientes reglas:

a) La jornada de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal y el número máximo de horas de trabajo diario será de 12 horas.

b) La jornada ordinaria se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo para la colación. La duración del descanso de colación será de a lo menos 30 minutos respecto de aquellas jornadas no superiores a 10 horas de duración, y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen dicho número.

c) El número máximo de días continuos de trabajo será 7 días para faenas ubicadas en centros urbanos, de 12 días para faenas permanentes apartadas de centros urbanos y de 20 días para faenas

transitorias apartadas de centros urbanos. 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 y/o exposición intensa a contaminantes, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.

d) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar un día de descanso compensatorio. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32.

Artículo 393. En los casos del inciso cuarto del artículo 38, las organizaciones sindicales podrán acordar con los empleadores que uno de los dos días de descanso que en cada mes calendario deben otorgarse necesariamente en día domingo, puedan acumularse anualmente o compensarse con una forma especial de retribución que en todo caso no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32. Los descansos que por este concepto se acumulen en virtud de un pacto de adaptabilidad, deberán otorgarse en días domingos o compensarse en la forma antes señalada, dentro de un período de meses calendario que no podrá exceder de 12 meses.

Artículo 394. Las organizaciones sindicales y los empleadores, de conformidad a las normas de este Título podrán también acordar bancos anuales de horas extraordinarias, los que en todo caso no podrán exceder de 150 horas extraordinarias anuales, por trabajador involucrado en el pacto.

Las organizaciones sindicales que representen a trabajadores transitorios, eventuales o de temporada, podrán concordar bancos semanales de horas extraordinarias de hasta 10 horas semanales por trabajador involucrado en el pacto.

Artículo 395. En los pactos de adaptabilidad también podrá incorporarse los acuerdos de las partes en materia de duración y retribución del tiempo no trabajado, destinado a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación o cualquier otro, que sea necesario para el desarrollo de la labor convenida, sea por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador.

Con todo, la duración de estos tiempos no podrá ser superior, en conjunto, a una hora diaria, y su retribución no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 396. Si el o los empleadores no cumplen con las obligaciones asumidas en un pacto de adaptabilidad, sin perjuicio de las multas y sanciones que procedieren por incumplimiento de lo convenido, el pacto terminará por el solo ministerio de la ley.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro público de los pactos de adaptabilidad, con la identificación de los empleadores y organizaciones sindicales que los hubieren pactado.

41) Sustitúyase en el inciso sexto del Artículo 38, las expresiones “Con todo”, por la frase “En las empresas en que no exista sindicato y tratándose de”, y elimínese la coma (,) que precede a la palabra “casos”.

ARTICULOS TRANSITORIOS.-

Artículo 1º Transitorio.- Las normas sobre negociación colectiva introducidas por esta ley al Título IV del Código del Trabajo, regirán a contar el 1º de Abril del año 2010.