

VIGENCIA DE LAS NORMAS DE LA LEY N° 20.940

El artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.940, establece una entrada en vigencia diferida, al señalar que esta entrará en vigencia el día primero del 7° mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, dado que la publicación se realizó el día 08/09/2016, la entrada en vigencia será a partir del día **01 de Abril de 2017**.

Las resoluciones de jornadas excepcionales dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, regirán hasta la fecha establecida en ellas. Las resoluciones que se dicten desde el 01.04.2017 tendrán una duración máxima de 3 años.

Las organizaciones sindicales vigentes la fecha de entrada en vigencia de la ley, se les otorga el plazo de 1 año, para adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

El delegado del personal, que fue elegido antes de la publicación de Ley N° 20.940, puede permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y goza de fuero laboral conforme lo establece el artículo 243 del Código del Trabajo.

En el caso de procesos de negociación colectiva que se inicien antes del 01/04/2017, se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores antes del 01/04/2016, regirán hasta la fecha convenida en ellos.

Respecto de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.940, establece las siguientes reglas:

1. Desde el 08/09/2016, fecha de publicación de la ley, las empresas y organizaciones sindicales pueden calificar de común acuerdo los servicios mínimos y equipos de emergencia, conforme los artículos 359 y 360 que se incorporaran al Código del Trabajo
2. Respecto de las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los 6 meses posteriores al 01/04/2017, fecha de entrada en vigencia de la Ley 20.940, en las empresas en las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en nuevo artículo 360 del Código del Trabajo, en la siguiente oportunidad:
 - a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los 2 primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de 90 días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley.
 - b) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley.

- c) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el sexto mes siguiente a la fecha de publicación de la ley.
- d) Con todo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado oportunamente por el empleador.

La oportunidad en el cual debe presentarse un proyecto de contrato colectivo en empresas que tengan instrumento colectivo vigente se encuentra regulado en el nuevo artículo 333 del Código del Trabajo que señala:

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

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

Como se puede apreciar la oportunidad en la cual se debe presentar el proyecto será entre los 60 y 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo vigente, es así que a modo de ejemplo el instrumento colectivo tuviese una vigencia hasta el 03.09.2017, el proyecto de contrato colectivo deberá presentarse entre el 05.07.2017 y el 20.07.2017 ambas fechas inclusive.

Por aplicación del artículo tercero transitorio de la Ley 20.940, al iniciarse el proceso de negociación colectiva dentro del tercer mes posterior a la entrada en vigencia de la ley, la empresa debe hacer el requerimiento para que la Dirección del Trabajo realice la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia necesarios, dentro del plazo de 90 días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley, como la Ley se publicó el 08.09.2016, el quinto mes será el mes de febrero de 2017, el plazo de 90 días será entre el 01/02/2017 y el 01/05/2017.

ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO MODIFICADOS O INCORPORADOS POR LA LEY N° 20.940

A continuación encontrará los artículos que se modificaron o incorporaron al Código del Trabajo a partir del 01/04/2017, además de los artículos que no se modificaron pero que son parte de las normas sobre organizaciones sindicales que facilitaran al lector la revisión de estas materias.

ARTÍCULO 2º

Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, *situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad* u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 2°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 2; Ley N° 19.812; Ley N° 20.005, Artículo Único, N° 1, letra a), b) y c); Ley N° 20.607, Artículo 1°; **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 1.**

ARTÍCULO 3°

Para todos los efectos legales se entiende por:

- 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,
- 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
- 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.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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 una dirección, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

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.

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 **Título IV del Libro IV de este Código**.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 3°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 3; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 1; Ley N° 20.760, Artículo Único, N° 1, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 2**.

ARTÍCULO 5º

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 **los instrumentos** colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo N° 4; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 4, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 3**.

ARTÍCULO 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.

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 arbitrales **o en acuerdos de grupo negociador**. 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.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 11; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 4., **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 4**.

ARTÍCULO 38

Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1. En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
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 impostergables 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 pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos.

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.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por la aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto, 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 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.

La vigencia de la resolución será por el plazo de **hasta tres** 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 hasta tres años.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 37; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 13; Ley N° 19.481, Artículo 1°, N° 1, 2 y 3; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 12, Artículo N° 3; Ley N° 19.973; Ley N° 20.178, Artículo 1°, N° 2; Ley 20.823 Artículo único, N° 1, Ley N° 20.918, Artículo 1 Numero 3, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 5.**

ARTÍCULO 43

Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo, **en acuerdos de grupo negociador** o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 42, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 6.**

ARTÍCULO 49

Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente al Juzgado de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los **empleadores o sindicatos de trabajadores** cuando ellos lo requieran, dentro del plazo de treinta días hábiles, contados desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para la determinación de la utilidad conforme al artículo precedente.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 48; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 18, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 7.**

ARTÍCULO 82

En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos, **acuerdos de grupo negociador** o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo 1°, Artículo 81, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 8.**

ARTÍCULO 153

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo,

podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 149; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 18, letras a), b); Ley N° 20.005, Artículo Único, N° 2, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 9.**

ARTÍCULO 156

Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una **copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios** existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 152; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 50; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 22, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 10.**

ARTÍCULO 177

El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán contar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato **o el delegado sindical** respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la

relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 19; Ley N° 19.844; Ley N° 20.684 Artículo Único, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 11.**

ARTÍCULO 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 **o en acuerdos de grupo negociador** 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 contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse estas a aquellas 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.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 20, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 12.**

LIBRO III

De las Organizaciones Sindicales

Título I

De las Organizaciones Sindicales

Capítulo I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 212

Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 1°.

ARTÍCULO 213

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 2°.

ARTÍCULO 214

Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.

La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.

Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 3°.

ARTÍCULO 215

No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 4°.

ARTÍCULO 216

Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a. Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b. Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c. Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d. Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 5°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 31.

ARTÍCULO 217

Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 6°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 32.

ARTÍCULO 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 **y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.**

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.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 7°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 33, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 13.**

ARTÍCULO 219

Cuando, en uso de sus facultades legales, el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determine las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios en las que se deberá negociar colectivamente por establecimiento, se entenderá que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del presente Título.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 8°.

ARTÍCULO 220

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;
3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social

comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento;
9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;
10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y
12. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 9°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 34, letras a) y b).

Capítulo II

De la Constitución de los Sindicatos

ARTÍCULO 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. **Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.**

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 o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva

asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.

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

Se aplicará a lo establecido en los **incisos tercero, cuarto y quinto**, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 10; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 35, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 14.**

ARTÍCULO 222

El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 11.

ARTÍCULO 223

El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación, o dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El Tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 12.

ARTÍCULO 224

Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical mencionada en el inciso tercero del artículo 235 gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 222.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 13; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 36.

ARTÍCULO 225

El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere al artículo 229.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 14; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 37.

ARTÍCULO 226

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

Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes que se señalan en el artículo siguiente.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 15.

ARTÍCULO 227

La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

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

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 16; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra e); Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 38, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 15.**

ARTÍCULO 228

Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 17; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 39.

ARTÍCULO 229

Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

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

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 18; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 40, Ley N° 20.940 artículo 1 N° 16.

ARTÍCULO 230

En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 19.

Capítulo III

De los Estatutos

ARTÍCULO 231

El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

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

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 20; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 41, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 17.**

ARTÍCULO 232

Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 21; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 42.

ARTÍCULO 233

La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se registrará, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 22.

ARTÍCULO 233 BIS

La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 43.

Capítulo IV

Del Directorio

ARTÍCULO 234

El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 23.

ARTÍCULO 235

Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

- a. Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;
- b. Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;
- c. Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y
- d. Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más Regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.

Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrán ceder en todo o en parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 24; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 44.

ARTÍCULO 236

Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 25; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 45.

ARTÍCULO 237

Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurren a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 26; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 46.

ARTÍCULO 238

Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquél en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 27; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra f; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 47.

ARTÍCULO 239

Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 28; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 48.

ARTÍCULO 240

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 49.

ARTÍCULO 241

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N°50.

ARTÍCULO 242

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 51.

ARTÍCULO 243

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

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.

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 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.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 32; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 52, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 18.**

ARTÍCULO 244

Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 33.

ARTÍCULO 245

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 53.

ARTÍCULO 246

Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las **normas que determine la Dirección del Trabajo.**

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 35; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 54.

ARTÍCULO 247

El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique la paralización de la empresa, establecimiento o faena.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 36.

ARTÍCULO 248

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 55.

ARTÍCULO 249

Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales **las horas de trabajo sindical necesarias** para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, **las que no podrán** ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de **las horas semanales de trabajo sindical** 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.

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 anteriores.

El tiempo que abarquen **las horas de trabajo sindical otorgadas** 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 aquellos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre **horas de trabajo sindical** y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 38, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 19.**

ARTÍCULO 250

Habrá derecho a **las siguientes horas de trabajo sindical** adicionales a **las señaladas** en el artículo anterior:

- a. Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de sus obligaciones 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. 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.
- b. **Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.**

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.

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.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante **las horas de trabajo sindical** 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.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 39, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 20.**

ARTÍCULO 251

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencia sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 40.

ARTÍCULO 252

El tiempo empleado en licencias y **horas de trabajo sindical** se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 41, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 21.**

Capítulo V

De las Asambleas

ARTÍCULO 253

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 56.

ARTÍCULO 254

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 57.

ARTÍCULO 255

Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 44; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 58.

Capítulo VI

Del Patrimonio Sindical

ARTÍCULO 256

El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; *por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322;* por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 45, *Ley N° 20.940 artículo 1 N° 22.*

ARTÍCULO 257

Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.

La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.

Tratándose de inmuebles cuyo avalúo fiscal exceda el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sean el único bien raíz de una organización, su enajenación, la promesa de ésta y cualquier otra convención destinada a gravarlos, donarlos, darlos íntegramente en arriendo o ceder completamente su tenencia por más de cinco años, si fueran urbanos o por más de ocho, si fueran rústicos, incluidas las prórrogas, deberá ser aprobada por el número de afiliados que expresamente dispongan los estatutos para estos efectos, el que no podrá ser inferior a la mayoría absoluta de ellos, en asamblea extraordinaria convocada al efecto, con la presencia del ministro de fe que señalen los estatutos. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

Cuando se tratare de inmuebles adquiridos para el bienestar de los socios y sus familias, los ex miembros del sindicato que tuvieran derecho al mismo beneficio deberán ser escuchados en la asamblea extraordinaria a que se refiere el inciso anterior, en forma previa a la adopción del acuerdo, dejándose constancia de ello por el ministro de fe correspondiente.

Las organizaciones sólo podrán recibir como pago del precio, en caso de enajenación, otros inmuebles o dinero.

Los actos realizados en infracción a lo dispuesto en los incisos precedentes adolecerán de nulidad.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 46; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 59; Ley N° 20.057.

ARTÍCULO 258

A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 47; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 60.

ARTÍCULO 259

El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señale en sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 48.

ARTÍCULO 260

La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 49.

ARTÍCULO 261

Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o a las organizaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo, para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 50; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 61.

ARTÍCULO 262

Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3 % mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 51.

ARTÍCULO 263

Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a los sindicatos con menos de 50 trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 52.

ARTÍCULO 264

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 62.

ARTÍCULO 265

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 63.

Capítulo VII**De las Federaciones y Confederaciones****ARTÍCULO 266**

Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y por confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 55; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 64.

ARTÍCULO 267

Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen.

Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 56; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 65.

ARTÍCULO 268

La participación de un sindicato en la constitución de una federación y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos.

Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá

informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de estas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223.

La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos 1° a 3° de éste artículo.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 57; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 66.

ARTÍCULO 269

En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al 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.

El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo, respectiva copia del acta de la constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223, con excepción de su inciso primero.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 58; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 67.

ARTÍCULO 270

Los estatutos de las federaciones y confederaciones determinarán el modo como deberá ponderarse la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si éstos nada dijeren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.

En todo caso, en la aprobación y reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 59.

ARTÍCULO 271

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 68.

ARTÍCULO 272

El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

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

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

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 61, Ley N° 20.940 artículo 1 N° 23.

ARTÍCULO 273

Para ser elegido director de una federación o una confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 62.

ARTÍCULO 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 **horas de trabajo sindical** para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen **las horas de trabajo sindical antes señaladas** 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 que puedan llegar las partes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 63, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 24.**

ARTÍCULO 275

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 69

Capítulo VIII

De las Centrales Sindicales

ARTÍCULO 276

Reconócese el derecho de constituir centrales sindicales, sin autorización previa. Estas adquirirán personalidad jurídica por el solo registro de sus estatutos y acta de constitución en la Dirección del Trabajo, en conformidad a la ley.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 1°.

ARTÍCULO 277

Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del

Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

A las centrales sindicales podrán afiliarse también organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica, en la forma y con las prerrogativas que los respectivos estatutos establezcan.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente. La afiliación de una confederación o federación a una central sindical supondrá la de sus organizaciones miembros.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 2°.

ARTÍCULO 278

Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley.

Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años.

Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244.

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

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 3°, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 25.**

ARTÍCULO 279

Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 4°.

ARTÍCULO 280

Las entidades fundadoras concurrirán a la constitución de la central por acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe. Por su parte, los integrantes de dichas asambleas requerirán acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. En el acto de constitución de una central, las entidades fundadoras estarán representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros procederán, en presencia de un ministro de fe, a aprobar sus estatutos y a elegir el directorio. Las decisiones a que se refiere este artículo se adoptarán en votación secreta.

El directorio deberá registrar en la Dirección del Trabajo los estatutos de la organización y el acta de su constitución dentro de los quince días siguientes a la realización del acto fundacional.

Desde el momento del registro, se entenderá que la central sindical adquiere la personalidad jurídica.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 5°.

ARTÍCULO 281

La afiliación o desafiliación a una central sindical, la decidirá la asamblea de la organización que se incorpora o retira, por la mayoría absoluta de sus miembros, en votación secreta y en sesión citada para este efecto, ante la presencia de un ministro de fe. En las organizaciones de grado superior, los miembros de sus asambleas requerirán acuerdo previo mayoritario de las asambleas de sus sindicatos u organizaciones de base, según sea el caso, adoptado también en votación secreta.

En la misma sesión en que se decida la afiliación, deberá ponerse previamente en conocimiento de la asamblea los estatutos que regulen la organización de la central, los que se entenderán aprobados por el solo hecho de esa afiliación.

Copia del acta de esta asamblea se remitirá a la Dirección del Trabajo dentro de los quince días siguientes a su realización. En caso contrario, deberá citarse a una nueva asamblea.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 6°.

ARTÍCULO 282

La Dirección del Trabajo, en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos señalados en el artículo 280, podrá formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto en la ley.

La central sindical deberá subsanar los efectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo dentro del referido plazo, contado desde su notificación. Si así no lo hiciere y no intentare el reclamo aludido en el inciso siguiente, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

Si la central sindical no aceptare las observaciones de la Dirección del Trabajo, podrá reclamar de ellas, dentro de igual plazo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde la notificación de la sentencia, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 7°.

ARTÍCULO 283

Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparado 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 aún 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 **horas de trabajo sindical para efectuar su labor**.

El tiempo que abarquen **las horas de trabajo sindical antes señaladas** se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por todo ese período serán de cargo de la central sindical.

Las normas sobre **horas de trabajo sindical** y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 8°, Ley N° 20.940 artículo 1 N° 26.

ARTÍCULO 284

Son finalidades de las centrales sindicales:

1. Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas.
2. Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 9°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 70.

ARTÍCULO 285

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 71.

ARTÍCULO 286

El financiamiento de las centrales sindicales provendrá de las organizaciones afiliadas, de los asociados a éstas, en los montos y porcentajes que fijen sus estatutos, y de las demás fuentes que consulten éstos en conformidad a la ley.

Las cotizaciones a las centrales sindicales se descontarán y enterarán directamente a ellas, en los términos previstos en el artículo 261.

La administración y disposición de estos recursos deberá reflejarse en la contabilidad correspondiente, de acuerdo a las normas establecidas en este Código.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 11; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 72.

ARTÍCULO 287

Las centrales sindicales se disolverán por las mismas causales establecidas con respecto a las organizaciones sindicales.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 12; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 73.

ARTÍCULO 288

En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 13; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 74.

Capítulo IX

De las Prácticas Antisindicales y de su Sanción

ARTÍCULO 289

Serán consideradas prácticas **antisindicales** del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, **entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:**

- a. **Obstaculizar** 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 constitución de un sindicato; **ejecutar maliciosamente** actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato **o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.**

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. **Negarse** a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren **los artículos 315 y 317;**
- c. **Ofrecer u otorgar** beneficios especiales **que signifiquen** desestimular la formación de un sindicato;
- d. **Realizar** alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
- e. **Ejecutar** 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. **Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;**

- g. **Ejercer** discriminaciones indebidas entre trabajadores **que signifiquen** de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;
- h. **Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.**
- No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e**
- i. **No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.**

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 65; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 75, letras a), b) y c), **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 28.**

ARTÍCULO 290

Serán consideradas prácticas **antisindicales** del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, **entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:**

- a. **Acordar** con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas **antisindicales** atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b. **Acordar** con el empleador el despido de un 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. **Aplicar** 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 aquella;
- d. **Presionar** 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;
- e. **Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical** los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, **y**

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

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 66, Ley N° 20.940 artículo 1 N° 29.

ARTÍCULO 291

Incurrir, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

- a. Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y
- b. Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, *impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.*

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 67, Ley N° 20.940 artículo 1 N° 30.

ARTÍCULO 292

Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

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

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

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del *Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas 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 aquella 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 decreta 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 se refiere el artículo 71.

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.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 68; Ley N° 19.481, Artículo Primero, N° 4 letra a), letra b); Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 76, letras a), b) y c); Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 7, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 31.**

ARTÍCULO 293

Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 69.

ARTÍCULO 294

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

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 70; Ley N° 19.481, Artículo Primero, N° 5; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 77; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 8, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 32.**

ARTÍCULO 294 BIS

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, 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 fallos respectivos.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 78.

Capítulo X

De la Disolución de las Organizaciones Sindicales

ARTÍCULO 295

Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 71; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 79.

ARTÍCULO 296

La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 72; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 80.

ARTÍCULO 297

También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

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

El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo

estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 73; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 81, **Ley N° 20.940 artículo 1 N° 33.**

ARTÍCULO 298

La resolución judicial que establezca la disolución de una organización sindical nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos o estos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente.

En todo documento que emane de una organización sindical en liquidación se indicará esta circunstancia.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 74.

Capítulo XI

Derogado

ARTÍCULO 299

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 82.

ARTÍCULO 300

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 82.

ARTÍCULO 301

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 82.

Título II

Derogado

ARTÍCULO 302

Derogado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 35.

LIBRO IV

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

TÍTULO I

NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 303

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 304

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 305

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 306

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

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

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

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

La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

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.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 308

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 309

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 310

Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 311

Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 312

Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 313

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

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.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título II

DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 315

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 316

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

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

- a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.*
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.*
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.*
- d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.*
- e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.*

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 317

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 318

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 319

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título III

DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 320

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 321

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 322

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 323

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

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 324

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 325

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 326

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

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de

conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título IV

EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

Capítulo I

REGLAS GENERALES

ARTÍCULO 327

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 328

Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 329

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 330

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 331

Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323.

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo II

OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 332

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 333

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 334

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo III

DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 335

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 336

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 337

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 338

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo IV

IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

ARTÍCULO 339

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

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

No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 340

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo V

PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 341

Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 342

Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 343

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 344

Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo VI

DERECHO A HUELGA

ARTÍCULO 345

Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 346

Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 347

Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 348

Oportunidad de votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 349

Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan

concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 350

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 351

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 352

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 353

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 354

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 355

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

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

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 356

Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva

oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 357

Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

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

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

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

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

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323.

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 358

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

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa.

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo VII

LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

ARTÍCULO 359

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 360

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 361

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

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 362

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

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

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

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 363

Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

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

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

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título V

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

Capítulo I

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

ARTÍCULO 364

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo II

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

ARTÍCULO 365

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 366

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 367

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

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

Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 369

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 370

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 371

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 372

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 373

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 374

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

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

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.

Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 375

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 376

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 377

Registro y fiscalización de los pactos. Dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del pacto, el empleador deberá registrar dicho instrumento de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título.

La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.

En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título VII

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

Capítulo I

DE LA MEDIACIÓN

ARTÍCULO 378

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

La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 379

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 380

Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo II

DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 381

Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 382

Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 383

Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 384

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Capítulo III

DEL ARBITRAJE

ARTÍCULO 385

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 386

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 387

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

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

En esta audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas. Si

las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 388

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 389

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 390

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 391

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 392

De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo cuando el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, caso en el cual el costo deberá ser asumido por esta.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 393

Secretaría del cuerpo arbitral. La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 394

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

1. *Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.*
2. *Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.*
3. *No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.*
4. *No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.*
5. *No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.*

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 395

Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. *La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros Laborales.*
2. *El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando proceda.*

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 396

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 397

Causales de implicancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá

entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

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

Las impugnancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por estas.

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 398

Características del Registro Nacional de Árbitros Laborales. El Registro Nacional de Árbitros Laborales será de carácter público. Contendrá el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título VIII

DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 399

Competencia. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 400

Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 401

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 402

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

- a) *El reclamante señalará en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.*

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título IX

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

ARTÍCULO 403

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

- a) *La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.*
- b) *La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.*
- c) *El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.*

- d) *El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.*

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

- e) *El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.*
- f) *Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.*
- g) *El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.*

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 404

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 405

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 406

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

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

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

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 407

Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Título X

DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

ARTÍCULO 408

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 409

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 410

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

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

ARTÍCULO 411

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

- a) *Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.*
- b) *Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.*
- c) *Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.*

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.