



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 3845(923)/2017

ORD N° 2157 / 051

MAT.: 1) La normativa aplicable al proceso de negociación colectiva llevado a cabo entre la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Minera Escondida Limitada —que culminó con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369 inciso segundo del Código del Trabajo, el 24 de marzo del año en curso— es aquella contenida en el Libro IV del Código del Trabajo, vigente hasta antes de su sustitución por la ley N°20.940, de 2016, que entró a regir el 01.04.2017.

2) El plazo de dieciocho meses de duración del contrato colectivo celebrado en conformidad a la norma del artículo 369 del Código del Trabajo, por la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°1 allí constituido, debe contarse a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del convenio colectivo anterior suscrito por las mismas partes.

ANT.: 1) Nota de respuesta a traslado, de 16.05.2017, de Sra. Paulina Cruz V., por Minera Escondida Limitada.
2) Ord. N°1896, de 05.05.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación, de 03.05.2017, de Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 347 y 369.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°s 5412/240, de 04.10.1996 y 5337/91, de 28.10.2016.

SANTIAGO,

22 MAY 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : DIRECTIVA SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES
DE MINERA ESCONDIDA LIMITADA
sindicatoescondida@entelchile.net
SUCRE N°220, OFICINA 601
ANTOGAGASTA/**

Mediante presentación citada en el antecedente 3) requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la fecha a partir de la cual debe efectuarse el cómputo del plazo del contrato colectivo suscrito por su organización y la empleadora, al amparo del artículo 369 inciso segundo del Código del Trabajo.

Tal petición obedece a que, el día 19 de diciembre del año 2016, el sindicato que dirigen presentó un proyecto de contrato colectivo, dando así inicio

a un proceso de negociación colectiva reglada con su empleadora, la empresa Minera Escondida Limitada.

Es así que tras hacerse efectiva la huelga y ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo con la empresa, la comisión negociadora sindical optó, con fecha 24 de marzo del año en curso, por ejercer la facultad prevista en el artículo 369 del Código del Trabajo, en el sentido de exigir a la empleadora la suscripción de un contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en el convenio colectivo de trabajo vigente al momento de presentarse el proyecto, de manera tal que el respectivo instrumento debe entenderse suscrito en esa fecha, por corresponder a aquella en que la comisión negociadora comunicó por escrito su decisión al empleador, según previene el inciso final del citado artículo 369, poniéndose término, de esta forma, a la negociación colectiva y a la huelga que se había hecho efectiva.

En cuanto a la materia específica que consultan, hacen presente que en virtud de lo dispuesto en el artículo 347 del Código del Trabajo, el plazo de dieciocho meses de duración por el que debe suscribirse el contrato colectivo celebrado en conformidad al citado artículo 369, debe computarse a partir del día siguiente al del vencimiento del convenio colectivo anterior, por ser esta la regla general y no contemplar la norma antes citada disposición alguna que altere dicha regla.

Expresan, finalmente, que la doctrina de esta Dirección es plenamente concordante con el criterio expuesto precedentemente, según se desprende del dictamen N°5412/240, de 04.10.1996, mediante el cual, pronunciándose sobre igual situación a la por ellos planteada, concluye que el nuevo contrato colectivo suscrito al amparo de la norma del artículo 369 en referencia, *«...comienza a regir desde el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior y el plazo de duración de dieciocho meses se cuenta, naturalmente, desde la vigencia»*.

Por su parte, la representante de la empresa, en respuesta al traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento del principio de bilateralidad, expone, en lo que respecta al cómputo del plazo de duración del instrumento colectivo de que se trata, que no procede aplicar el artículo 347 del Código del Trabajo, que regía antes de la entrada en vigencia de la ley N°20.940, de 2016.

Lo anterior, según indica, porque el inciso primero del artículo segundo transitorio de la ley N°20.940 establece que las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo. De este modo, conforme a dicha disposición legal, lo que se rige por la normativa anterior a la citada ley es la negociación colectiva, pero no el instrumento colectivo originado en dicho proceso, concluyendo, al respecto que, *a contrario sensu*, los contratos colectivos iniciados bajo la ley anterior se sujetarán a la nueva normativa, por cuanto, producirán sus efectos durante la vigencia de esta última y el plazo de duración del contrato colectivo no es más que un efecto del mismo.

Para reafirmar tal argumentación, recurre al dictamen N°303/1, de 18.01.2017, emitido por esta Dirección, según el cual: *«...a partir del 1 de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes»*.

Al respecto, señala que si se tiene presente dicha doctrina y se extrapola a la situación en comento, debe necesariamente convenirse que la forma de computar el inicio del plazo de duración del contrato colectivo de que se trata se rige por la nueva ley, atendido que esa circunstancia también es un efecto del contrato colectivo y está íntimamente vinculada con el inicio de la próxima negociación colectiva, la que se rige por dicha normativa; agregando al respecto que si se acoge la tesis del sindicato que recurre, se estaría desconociendo el razonamiento utilizado por la propia Dirección del Trabajo en similares materias.

Prosigue señalando que la norma del artículo 324 del Código del Trabajo, incorporada por la ley N°20.940, resulta aplicable tratándose de los contratos colectivos «que se celebren» luego de la extinción del instrumento colectivo anterior, caso en el cual, su vigencia se cuenta desde el día siguiente al vencimiento del instrumento colectivo; precepto que se aplica a los contratos colectivos celebrados entre las partes, es decir, a aquellos que han sido convenidos por mutuo consentimiento, manifestando cada una de ellas su aceptación.

Complementa dicho razonamiento afirmando que solamente la vigencia de los contratos colectivos celebrados con posterioridad al instrumento colectivo que reemplazan se cuenta desde el día siguiente a la extinción de este último, no así la del contrato colectivo forzado, suscrito en la situación objeto del presente análisis, que no se origina por el consentimiento mutuo de las partes, sino por la imposición unilateral de la parte trabajadora, toda vez que es la expresión de un derecho potestativo de la comisión negociadora sindical, impuesto unilateralmente al empleador, sin que se requiera la aceptación de este último y, por tanto, debe aplicarse en este caso, la norma del artículo 342 inciso final del Código del Trabajo, que regula su duración y fecha de suscripción en términos tales que el contrato colectivo que se suscriba en conformidad a la misma rige desde que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador y por un plazo de dieciocho meses contado desde esa fecha, lo cual, a su juicio, resulta coherente con la regla general de eficacia de los contratos, pues, cuando la ley y las partes no posponen su vigencia, ni la anticipan, aquella comienza con su suscripción.

Al respecto, cumplo con informar a Uds., lo siguiente:

Corresponde, en primer término, determinar cuál es la normativa aplicable en la situación planteada en la especie, para cuyo efecto debe tenerse presente que se trata de un proceso de negociación colectiva que se inició y culminó con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, de 2016, la que, entre otras modificaciones introducidas al Código del Trabajo, sustituyó el anterior Libro IV, DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, por el que rige a partir del 01.04.2017.

Sobre el particular, cabe hacer presente que este Servicio, mediante dictamen N°5337/91, de 28.10.2016, se pronunció sobre el contenido y la vigencia de la citada ley N°20.940, señalando, en lo que interesa, lo siguiente:

«...atendido que la ley N°20.940 contiene disposiciones transitorias que modifican las reglas generales sobre el efecto de las leyes, deberá atenderse al tenor de estas en lo referido a su vigor normativo.

«En efecto, el artículo primero de las disposiciones transitorias de la ley N°20.940, prescribe:

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

«Por lo que, considerando que la ley en análisis, ha sido publicada en el Diario Oficial del día 8 de septiembre de 2016, su fuerza obligatoria general se inicia a contar del 1 de abril de 2017.

«Como manifestación de dicha regla, y en el entendido que la ley —de forma general— sólo rige hacia el futuro, y sin afectar situaciones jurídicas consolidadas, es que los procesos de negociación colectiva se rigen por el procedimiento fijado en la ley vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que tampoco se vea afectada la fecha de vigencia de los instrumentos colectivos suscritos antes de la entrada en vigencia de la reforma.

«Todo lo anterior, por aplicación de lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la ley 20.940, que dispone:

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

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

Pues bien, con arreglo a lo previsto en el artículo segundo transitorio de la ley en comento y a lo sostenido por esta Dirección sobre la materia, las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes a la fecha de presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo, sin que pueda verse afectada, tampoco, la vigencia de los instrumentos colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la citada ley 20.940, disposición legal que responde, según ya se señalara en el dictamen parcialmente transcrito, a la regla general contenida en el inciso primero del artículo 9° del Código Civil sobre el efecto retroactivo de las leyes, según la cual: *«La ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo»*. Lo señalado precedentemente permite concluir que la normativa que rige el asunto sometido a conocimiento de esta Dirección es aquella vigente con anterioridad a la aludida reforma laboral.

Ello además, si se tiene en consideración que, contrariamente a lo sostenido por la representante empresarial en su nota de respuesta a traslado, los contratos colectivos celebrados en el marco de un proceso de negociación colectiva —incluidos naturalmente aquellos denominados contratos colectivos forzados, como el suscrito en la especie, en tanto es el propio artículo 369 el que así lo dispone cuando establece en su inciso segundo: *«...el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses»*— son actos jurídicos bilaterales cuya suscripción es una de las formas de poner término a la respectiva negociación y, por tanto, son parte de la misma, debiendo regirse, igualmente, para todos los efectos legales, por la normativa que regía a la época de su celebración.

Reafirma lo anterior lo dispuesto en el inciso segundo del artículo segundo transitorio de la ley 20.940, antes transcrito, en tanto establece que los instrumentos colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.

Cabe anotar, finalmente, que en nada altera la conclusión a que se ha arribado en párrafos precedentes, lo alegado por la empleadora, en cuanto a que aquella iría en contra de lo sostenido por esta Dirección en el dictamen N°303/1, de 18.01.2017, según el cual: *«...a partir del 1 de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes»*; ello porque, en este caso, se trata de una prerrogativa legal conferida al empleador por el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, de decidir unilateralmente otorgar los beneficios de un contrato colectivo suscrito con un sindicato a trabajadores no sindicalizados, y que no fue concebida en los mismos términos en la ley 20.940, que solo permite dicha extensión si ha sido convenida por ambas partes de la negociación; vale decir, se trata de un acto jurídico bilateral que requiere, asimismo, el consentimiento del trabajador beneficiario y que, con arreglo a la jurisprudencia institucional antes citada, se encuadra en el contexto de la negociación colectiva.

Por el contrario, la extensión de beneficios prevista con antelación a la citada reforma laboral, no decía relación con la negociación colectiva ni con los efectos del contrato suscrito en el marco de dicho proceso.

Precisado lo anterior y habiéndose establecido que la normativa aplicable al proceso de negociación colectiva en comento es la vigente hasta antes de la fecha en que comenzó a regir la ley 20.940, corresponde entrar al análisis de la materia relativa al cómputo del plazo del contrato colectivo suscrito por las partes de que se trata, para lo cual debe recurrirse primeramente a la norma del inciso segundo del artículo 347 del Código del Trabajo, que dispone:

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. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Por su parte, el artículo 369 del mismo cuerpo legal prevé:

Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.

Del análisis armónico de las normas legales citadas precedentemente se infiere que la vigencia, vigor u observancia de un contrato colectivo o fallo arbitral comienza el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, si este no existiese, el día siguiente al de suscripción.

Se colige también que la suscripción de un contrato colectivo por exigencia de la comisión negociadora, con estipulaciones iguales a las del contrato vigente a la época de presentación del proyecto, modifica el plazo de duración del nuevo acto jurídico, que será en todo caso de dieciocho meses, pero no hace excepción a la norma general de vigencia contenida en el inciso 2º del artículo 347 en comento.

Por consiguiente, conforme a lo razonado en el dictamen N°5412/240, de 04.10.1996, emitido por este Servicio, la fecha de suscripción del nuevo contrato colectivo es diversa a la de vigencia del mismo, que resulta anterior y afecta todo el período existente entre ambas, de modo que el nuevo contrato comienza a regir desde el día siguiente al vencimiento del instrumento colectivo anterior y el plazo de duración de dieciocho meses se cuenta, naturalmente, desde la vigencia.

A mayor abundamiento y con arreglo a la jurisprudencia institucional citada, la única norma que hace excepción al principio general de vigencia referido es la contenida en el inciso final del propio artículo 347, conforme a la cual el contrato colectivo celebrado con posterioridad a la huelga, como en la especie, o el fallo arbitral, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción o de constitución del compromiso. Pero ni aun en tal caso se altera el inicio de su duración, que será siempre a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Lo expuesto precedentemente autoriza a sostener que el plazo de dieciocho meses de duración del contrato colectivo celebrado en conformidad a la norma del artículo 369 del Código del Trabajo, por la Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°1 allí constituido, debe contarse a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del convenio colectivo anterior suscrito por las mismas partes.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) La normativa aplicable a la negociación colectiva llevado a cabo entre la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Minera Escondida Limitada —que culminó con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369 inciso segundo del Código del Trabajo, el 24 de marzo del año en curso— es aquella contenida en el Libro IV del Código del Trabajo, vigente hasta antes de su sustitución por la ley N°20.940, de 2016, que entró a regir el 01.04.2017.

2) El plazo de dieciocho meses de duración del contrato colectivo celebrado en conformidad a la norma del artículo 369 del Código del Trabajo, por la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°1 allí constituido, debe contarse a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del convenio colectivo anterior suscrito por las mismas partes.

Saluda atentamente a Uds.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


DIRECCIÓN DEL TRABAJO
22 MAY 2017
OFICINA DE PARTES


FCC/LEP/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo
- Minera Escondida Limitada
 (paulina.pn.cruz@bhpbilliton.com)