

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
SK (1349) 2017

ORD.:

3016 / 080

MAT.:

1. No resulta ajustado a derecho considerar incluido dentro del piso de negociación la cláusula 11.1 sobre acuerdo de renovación de sistemas excepcionales del convenio colectivo vigente, pues aquello implicaría la renuncia del derecho de que gozan los trabajadores de, en la oportunidad correspondiente, aceptar o rechazar la propuesta de renovación de la resolución de jornada excepcional correspondiente. Asimismo, la existencia de la obligación contenida en la cláusula 11.2 depende de la existencia de la cláusula 11.1, sin la cual no puede subsistir, por consiguiente, en virtud del aforismo jurídico de que *"lo accesorio sigue la suerte de lo principal"*, es posible sostener que no resulta jurídicamente procedente la inclusión dentro del piso mínimo de la cláusula 11.2, antes indicada.

2. La anterior conclusión no obsta a que las partes, a la luz de lo dispuesto en el nuevo artículo 306 del Código del Trabajo, puedan pactar estipulaciones en los términos de la referida cláusula 11.1 y 11.2 en los nuevos instrumentos colectivos que celebren, con el objeto de obtener frente al próximo vencimiento de una resolución que autorizó un sistema excepcional de jornada y descansos, su renovación de parte de la correspondiente autoridad administrativa, en caso de verificarse en los hechos, el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el legislador

3. La expresión *"los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo"* hacen referencia a los bonos o beneficios "por término de

negociación" o "por cierre de conflicto" u otras denominaciones con que las partes designen beneficios que no tienen otro objetivo que propender a un pronto acuerdo o simplemente a establecer un precio para el cierre de la negociación, quedando por consiguiente, circunscrita la exclusión contenida en el inciso 1° del precitado artículo 336, sólo a aquellos beneficios antes indicados y no necesariamente a aquellos que solo han sido pactado por única vez pero que obedecen a una distinta naturaleza jurídica o han sido pactados por las partes con un objetivo distinto al antes indicado, pues en virtud de ser una norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente.

ANT.: 1) Instrucciones del Director del Trabajo, de fecha 27.06.2017
2) Correo electrónico de fecha 22.06.2017 de Coordinador Jurídico Regional de Antofagasta.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 5, 38, 306, 336, 337, 339, 340, 341, 342; Ley N° 20.940.

CONCORDANCIAS: Dictámenes N°s 5781/93, de 01.12.2016; 5413/287, de 03.09.1997; 2697/216, de 04.07.2000; 1690/74, de 23.04.2004; 200/2, de 16.01.2014; 2823/69, de 15.07.2003; Ordinario N° 378, de 27.01.2015 y Orden de Servicio N° 5 de 20.11.2009.

SANTIAGO, 06 JUL 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : DIRECTOR REGIONAL DE ANTOFAGASTA

En atención al antecedente 2), la Coordinación Jurídica Regional de Antofagasta ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto de la reclamación, dentro del actual proceso de negociación colectiva, efectuado por el Sindicato N° 1 de Empresa Compañía Minera Zaldívar de fecha 29 de mayo de 2017, en conformidad a lo dispuesto por los artículos 339 y 340 del Código del Trabajo. En dicho contexto, se consulta si resulta pertinente considerar dentro del piso de negociación la cláusula 11.2 "Bono de acuerdo de renovación de autorización de sistemas excepcionales".

La antedicha organización sindical fundamentó su reclamación en el hecho que la respuesta efectuada por el empleador al proyecto de contrato colectivo, no cumplió íntegramente con lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, pues incluye las cláusulas 11.1 y 11.2, las cuales expresan que el acuerdo de renovación de las actuales resoluciones que autorizaron la implementación de sistemas excepcionales de jornada y descansos y el pago de un bono por dicho acuerdo, pero en términos distintos e inferiores a los pactados en el anterior instrumento colectivo vigente, sobre todo respecto de la compensación pecuniaria por dicho acuerdo, ya que en vez de considerar el pago de

4 bonos, cada uno por \$875.000, lo que implica una suma total de 3.500.000, esta vez solo se ofreció el pago de un bono por \$2.000.000.

Por su parte, la empresa Compañía Minera Zaldívar SpA., luego de efectuar alegaciones de forma, expresa respecto del fondo que no procede la incorporación del precitado bono dentro del piso de negociación, toda vez que se ha otorgado por única vez y por el sólo motivo de la firma del Convenio Colectivo vigente.

Fundamenta su alegación en lo establecido en Dictamen N° 5781/93 de 01.12.2016, el cual expresa: *"Sobre la expresión "idénticas estipulaciones", es oportuno señalar que la misma ha sido interpretada por la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 5413/287, de 03.09.1997, conforme al cual por idénticas estipulaciones debe entenderse aquellas que sean "en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente".*

Con todo, se excluyen del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo y el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.

Con arreglo a la doctrina de este Servicio, como aquella contenida en dictamen Ord. N° 2697/216, de 04.07.2000, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo son aquellos que se extinguen por su otorgamiento, tal como acontece con el bono de término de conflicto."

De esta manera, en virtud de lo anterior, indica que aquellos beneficios que han sido otorgados por una sola vez no deben ser considerados dentro del concepto de idénticas estipulaciones.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 336 del Código del Trabajo dispone:

"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"

Por su parte, el inciso 3° del artículo 337 del mismo texto legal, prescribe:

"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."

Además, el artículo 341 inciso 2°, refiriéndose a las negociaciones directas entre las partes, dispone: *"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 negociación."*

Luego, el artículo 342 del referido texto legislativo preceptúa:

"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."

De esta manera, para poder otorgar la respuesta solicitada, resulta necesario determinar si la cláusula en análisis corresponde ser incluida dentro del piso de negociación.

En este sentido, la cláusula 11.2 se encuentra directamente relacionada con la cláusula 11.1 del anterior convenio colectivo celebrado entre las partes, versando la cláusula en su totalidad de la siguiente manera.

"11.- RENOVACIÓN DE SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

11.1.- Acuerdo de renovación de sistemas excepcionales

La Empresa tiene en práctica en sus faenas sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, según la regulación del artículo 38 del Código del Trabajo, los que cuentan con la debida autorización administrativa.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los trabajadores involucrados para la renovación de los sistemas excepcionales, el Sindicato otorga, por el presente acto, su acuerdo explícito a la Empresa para la renovación por 4 años de las autorizaciones de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos vigentes en la Empresa, autorizados mediante las resoluciones que se singularizan a continuación, una vez que venzan sus respectivas actuales autorizaciones, antecedentes todos que se encuentran en pleno y detallado conocimiento de la dirigencia sindical que suscribe el presente instrumento.

a) Resolución N°3102, de 11 de octubre de 2013, que renueva la Resolución N°572, de 13 junio de 1994, que fue renovada, en primer término, por la Resolución N°1.409, de 1 de diciembre de 2005, y, posteriormente, por la Resolución N°001122, de 17 de mayo de 2010, todas de la Dirección del Trabajo;

b) Resolución N°891, de 04 de abril de 2013, que renueva Resolución N°916, de 28 de julio de 1997, que fue modificada por la Resolución N°582, de 30 de diciembre de 2004, y por la Resolución N°0392, de 9 de abril de 2009, todas de la Dirección del Trabajo; y,

c) Resolución N°892, de 04 de abril de 2013, que renueva Resolución N°0257, de 13 de febrero de 2009, de la Dirección del Trabajo, incluyendo las rectificaciones y modificaciones que se dispongan a su respecto en orden a establecer que el sistema excepcional a que ella se refiere considera un tiempo de descanso para colación de media hora y otra media hora para descanso.

La Empresa quedará facultada para efectuar, en la época que corresponda conforme a las actuales autorizaciones, la tramitación de la correspondiente renovación de autorización de sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el acuerdo de los trabajadores se contiene en la presente cláusula contractual.

11.2.- Bonos por acuerdo de renovación de autorización de sistemas excepcionales

La Empresa pagará en la forma que se indica más adelante, por única vez, cuatro Bonos por acuerdo de renovación de autorización de sistemas excepcionales, ascendente cada uno de ellos a la suma de \$875.000.- a cada trabajador afecto a este convenio colectivo y sujetos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, por haber prestado su conformidad para que el Sindicato otorgue su acuerdo explícito a la Empresa para la renovación por

4 años de las autorizaciones de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos vigentes en la Empresa y que se singularizaron en el punto 11.1 precedente.

Estos bonos se pagarán el 29 de diciembre de 2014, el 29 de enero de 2015, el 26 de febrero de 2015 y el 30 de marzo de 2015, en relación al primer, segundo, tercer y cuarto bono respectivamente."

Por consiguiente, resulta necesario recordar que, el artículo 38 en sus incisos 7° y 8° del Código del Trabajo prescribe:

"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."

Sobre el particular, el Dictamen N° 1690/74 de 23.04.2004 indicó que "los requisitos que exige la normativa vigente para que el Director del Trabajo ejerza la facultad de renovar la jornada excepcional de que se trata, son los siguientes:

- a. Acuerdo previo de los trabajadores, si los hubiere.
- b. Imposibilidad de aplicar las disposiciones generales sobre descanso semanal compensatorio establecidas en los incisos anteriores de dicho artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, y
- c. Condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema solicitado.
- d. Cumplimiento de los criterios administrativos correspondientes.

Ahora bien, considerando que de conformidad al citado precepto, el Director del Trabajo se encuentra facultado para renovar la respectiva resolución en cuanto exista una verificación de la mantención de las condiciones que justificaron su otorgamiento, una de las cuales, como ya se dijera, es precisamente, el acuerdo previo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, forzoso es concluir que para que proceda la aludida renovación es necesaria la concurrencia de la totalidad de los requisitos enunciados en las letras a), b), c) y d) precedentes, de suerte tal, que la falta de uno de ellos impedirá la renovación del sistema autorizado por no cumplirse la totalidad de las condiciones exigidas por la actual normativa para la autorización de sistemas excepcionales, las cuales, de conformidad a la normativa en análisis deben mantenerse en su integridad para que opere la renovación que la misma regula."

Por su parte la Orden de Servicio N° 5 de 20.11.2009, que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos, indica que uno de los criterios comunes para autorizar o rechazar las solicitudes de jornadas excepcionales es el contemplar el acuerdo de los trabajadores. En este sentido, la referida Orden de Servicio, expresa:

"CONTEMPLAR EL ACUERDO DE LOS TRABAJADORES: Sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de jornada excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados, si los hubiere.

El acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema por el cual se solicita autorización se deberá recabar a través de la(s) organización(es) sindical(es)

cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical.”

De esta manera, es dable sostener que, el requisito referente a “*el acuerdo con los trabajadores involucrados*”, implica que los trabajadores tienen derecho de aceptar o rechazar, en la oportunidad correspondiente, la renovación de la jornada excepcional existente.

A su vez, cabe indicar que, la doctrina de esta Dirección ha indicado que la referida renovación debe solicitarse antes del vencimiento de la resolución respecto de la cual se pide. En caso contrario, se deberá efectuar una nueva solicitud de sistema excepcional. (Dictamen N° 1690/74 de 23.04.2004), razón por la cual es posible sostener que los trabajadores involucrados tienen derecho a manifestar su conformidad o no con la renovación respecto de cada solicitud que se realice por el empleador, para estos efectos.

Por tanto, cada vez que se busque renovar la resolución vigente de jornada excepcional, se debe contar con la anuencia de los trabajadores.

Ahora bien, en virtud de las anteriores conclusiones, resulta necesario determinar si la cláusula 11.1, en virtud de la cual el Sindicato otorga su acuerdo explícito a la Empresa para la renovación por 4 años de las autorizaciones de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos vigentes en la Empresa, debe ser considerada dentro del concepto de piso de negociación.

De esta manera, resulta necesario indicar que, en virtud de lo dispuesto por el precitado artículo 342, el objetivo del referido piso es que durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical pueda poner término al proceso suscribiendo un contrato colectivo, sujeto a las estipulaciones contenidas en dicho piso, es decir, que contenga idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, el cual tendrá una duración de 18 meses.

En virtud de lo anterior, todas aquellas cláusulas o estipulaciones incorporadas en el piso de negociación, no podrán ser excluidas por las partes, en caso de suscribirse el instrumento en los términos del art. 342 del Código del Trabajo, asegurando un estándar mínimo de negociación que sólo podrá ser mejorado en el devenir, salvo la excepción contenida en el artículo 341 inciso final.

De esta manera, es dable sostener que la inclusión de una cláusula de aceptación de renovación de jornadas excepcionales en el piso de negociación, en los términos del artículo 336, en concordancia con el artículo 342, ambos del Código del Trabajo, implica no poder aceptar o rechazar, en la oportunidad o momento correspondiente, el acuerdo de renovación antes indicado, pues la referida cláusula al ser parte del piso de negociación sólo podría ser modificada, frente a un próximo proceso de renovación de la antedicha resolución de jornada excepcional, a través del acuerdo de las partes de la negociación colectiva, por expresa disposición del artículo 341 inciso 2° del citado texto legal, provocando el absurdo de requerir la anuencia del empleador para rechazar o más bien no acordar la renovación contemplada en el artículo 38 inciso final.

A su vez, resulta preciso indicar que, la inclusión del derecho de aceptación o rechazo de la propuesta de jornada excepcional establecido a favor de los trabajadores involucrados al piso de negociación produciría que aquel derecho perdiera su fin, requiriendo ya no un acuerdo con el empleador para aceptar dicha propuesta de renovación de jornada excepcional, sino que un acuerdo para poder rechazar dicha renovación, atentando de esta manera con el espíritu de la norma en comento, además de implicar una renuncia anticipada al ejercicio de aquel derecho, lo cual se encuentra expresamente prohibido por el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo.

Con todo, es menester recordar que, en virtud de lo indicado por la precitada doctrina de este Servicio en dictamen N°200/2 de 16.01.2014, es el Director del

Trabajo quien posee exclusivamente la facultad de autorizar sistemas de jornadas excepcionales como sus renovaciones, en los términos previstos en el artículo 38 del Código del Trabajo, quien, en caso de esta últimas, debe verificar que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen, razón por la cual resulta necesario entender que los trabajadores deben poder expresar, frente a cada solicitud de renovación, su acuerdo o no respecto de la misma.

Por consiguiente, no resulta ajustado a derecho considerar incluido dentro del piso de negociación la cláusula 11.1 sobre acuerdo de renovación de sistemas excepcionales del convenio colectivo vigente, pues aquello implicaría la renuncia del derecho de que gozan los trabajadores de, en la oportunidad correspondiente, aceptar o rechazar la propuesta de renovación de la resolución de jornada excepcional correspondiente.

Sin embargo, la anterior conclusión no obsta a que las partes, a la luz de lo dispuesto en el nuevo artículo 306 del Código del Trabajo, puedan pactar estipulaciones en los términos de la referida cláusula 11.1 y 11.2 en los nuevos instrumentos colectivos que celebren, con el objeto de obtener frente al próximo vencimiento de una resolución que autorizó un sistema excepcional de jornada y descansos su renovación de parte de la correspondiente autoridad administrativa, en caso de verificarse en los hechos, el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el legislador.

Luego, respecto de la inclusión de la cláusula 11.2 "Bonos por acuerdo de renovación de autorización de sistemas excepcionales" del convenio colectivo en análisis al piso de negociación, es menester indicar que, el pago del referido bono se encuentra supeditado al cumplimiento de la cláusula 11.1, antes analizada. Es decir que, la existencia de la obligación contenida en la cláusula 11.2 depende de la existencia de la cláusula 11.1, sin la cual no puede subsistir, por consiguiente, según refiere el aforismo jurídico "*lo accesorio sigue la suerte de lo principal*", es posible sostener que no resulta jurídicamente procedente la inclusión dentro del piso mínimo de la cláusula 11.2, antes indicada.

Finalmente, cabe hacerse cargo de las argumentaciones de la empresa Compañía Minera Zaldívar SpA., respecto del artículo 336 del Código del Trabajo, específicamente sobre la exclusión del piso de negociación de "*los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo*" contemplado por el legislador laboral.

A su respecto, resulta efectivo lo expresado por el Dictamen N° 5781/93 de 01.12.2016, el cual expresa:

"Con arreglo a la doctrina de este Servicio, como aquella contenida en dictamen Ord. N° 2697/216, de 04.07.2000, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo son aquellos que se extinguen por su otorgamiento, tal como acontece con el bono de término de conflicto."

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario recordar que el citado dictamen del año 2000, no solo expresa lo anterior, sino que a su vez indica:

"De la estipulación contractual antes transcrita se desprende que las partes acordaron el pago por la Empresa de un bono de \$50.000.- a todos los trabajadores involucrados, por una sola vez, como reconocimiento a su esfuerzo."

De este modo, de la redacción de la cláusula precitada se desprende inequívocamente que el referido bono fue otorgado por la Empresa por única vez, como consecuencia del término del proceso de negociación colectiva, razón por la cual, es dable sostener que dicho beneficio tiene el carácter de bono de término de conflicto."

Corroborar lo anterior lo señalado por las partes, según consta del informe de fiscalización emitido por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa

Calama, Sr. Kendros Tello E., quienes manifestaron que dicho bono fue otorgado para poner término a la huelga que habían hecho efectiva los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva.

Por consiguiente, del análisis de la norma contractual antes transcrita y de conformidad con el inciso 2° del artículo 369 ya citado, a juicio de esta Dirección no resulta procedente considerar como vigente la cláusula sexta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez, para poner término a la huelga, hecha efectiva por los trabajadores involucrados durante el proceso de negociación colectiva que dio lugar a la suscripción del referido instrumento colectivo, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponder pagar nuevamente.”

De esta manera, es posible sostener que el referido dictamen excluye el bono en comento, en virtud de haber sido pactado por una sola vez, pero con el claro objeto de poner término a la huelga que se hizo efectiva.

Asimismo, el dictamen N° 2823/69 de 15.07.2003 arriba a similar conclusión al indicar que “(...) *no resulta procedente considerar como vigente la cláusula decimocuarta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez -no obstante haberse convenido su pago en dos cuotas- para poner término al proceso de negociación colectiva, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.*”, al igual que el Ordinario N° 378 de 27.01.2015.

En igual sentido, el mensaje presidencial de la Ley N° 20.940 indicó que:

“Se entienden excluidas de las estipulaciones que conforman el piso de negociación la reajustabilidad pactada, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y lo que generalmente se conoce como el bono de término de negociación”¹

De esta manera, es dable concluir que la expresión “*los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo*” hacen referencia a los bonos o beneficios “por término de negociación” o “por cierre de conflicto” u otras denominaciones con que las partes designen beneficios que no tienen otro objetivo que propender a un pronto acuerdo o simplemente a establecer un precio para el cierre de la negociación, quedando por consiguiente, circunscrita la exclusión contenida en el inciso 1° del precitado artículo 336, sólo a aquellos beneficios antes indicados y no necesariamente a aquellos que solo han sido pactados por única vez pero que obedecen a una distinta naturaleza jurídica o han sido pactados por las partes con un objetivo distinto al antes indicado, pues en virtud de ser una norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativas precitadas, así como las consideraciones expuestas, cumplo con informar Ud. que:

1. No resulta ajustado a derecho considerar incluido dentro del piso de negociación la cláusula 11.1 sobre acuerdo de renovación de sistemas excepcionales del convenio colectivo vigente, pues aquello implicaría la renuncia del derecho de que gozan los trabajadores de, en la oportunidad correspondiente, aceptar o rechazar la propuesta de renovación de la resolución de jornada excepcional correspondiente. Asimismo, la existencia de la obligación contenida en la cláusula 11.2 depende de la existencia de la cláusula 11.1, sin la cual no puede subsistir, por consiguiente, en virtud del aforismo jurídico de que “*lo accesorio sigue la suerte de lo principal*”, es posible sostener que no resulta

¹ Mensaje N°362, de 29 de diciembre de 2014, de S.E. La Presidenta de la República del Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, Introduciendo Modificaciones al Código del Trabajo, p.10

jurídicamente procedente la inclusión dentro del piso mínimo de la cláusula 11.2, antes indicada.

2. La anterior conclusión no obsta a que las partes, a la luz de lo dispuesto en el nuevo artículo 306 del Código del Trabajo, puedan pactar estipulaciones en los términos de la referida cláusula 11.1 y 11.2 en los nuevos instrumentos colectivos que celebren, con el objeto de obtener frente al próximo vencimiento de una resolución que autorizó un sistema excepcional de jornada y descansos, su renovación de parte de la correspondiente autoridad administrativa, en caso de verificarse en los hechos, el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el legislador

3. La expresión "los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo" hacen referencia a los bonos o beneficios "por término de negociación" o "por cierre de conflicto" u otras denominaciones con que las partes designen beneficios que no tienen otro objetivo que propender a un pronto acuerdo o simplemente a establecer un precio para el cierre de la negociación, quedando por consiguiente, circunscrita la exclusión contenida en el inciso 1° del precitado artículo 336, sólo a aquellos beneficios antes indicados y no necesariamente a aquellos que solo han sido pactado por única vez pero que obedecen a una distinta naturaleza jurídica o han sido pactados por las partes con un objetivo distinto al antes indicado, pues en virtud de ser una norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente.

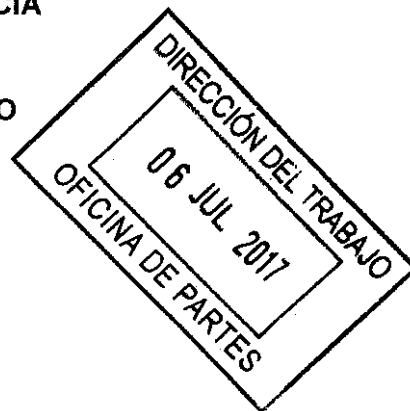
Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO



J. A. P.
JFCC/BBP/NPS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Divisiones D.T.
- Departamentos y Oficinas del nivel central
- Subdirector
- Direcciones Regiones del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.