



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 6772(1529)/2017

ORD. N° 6322 / 152

MAT.: 1. Los trabajadores que en su oportunidad se desafiliaron del Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A., luego de celebrado un contrato colectivo por dicha organización, permanecieron afectos a aquel hasta su vencimiento, ocurrido el 30.11.2017, luego de lo cual, por encontrarse afiliados al Sindicato de Empresa Alusa S.A., que mantiene un contrato vigente, pasaron a regirse por este último.

2. Subsiste el beneficio denominado asignación de movilización, pactado en los contratos individuales de los trabajadores actualmente afectos al contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa Alusa S.A., por cuanto no ha operado a su respecto el reemplazo de estipulaciones, lo cual habilita a dichos trabajadores a exigir su pago.

ANT.: 1)Acta de comparecencia, de 01.12.2017, de presidente Sindicato de Empresa Alusa S.A.
2)Nota de respuesta, de 24.10.2017, de Sra. Carolina Soto A., gerente de Recursos Humanos de Empresa Alusa S.A.
3)Ord. N°4651, de 06.10.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4)Citación, de 01.08.2017, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5)Presentación, de 17.07.2017, de Sr. José Poblete R., director Sindicato de Empresa Alusa S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 7, 320, 323 y 334.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°s 5337/91, de 28.10.2016; 5781/93, de 01.12.2016 y 2858/79, de 27.06.2017.

SANTIAGO,

29 DIC 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : SEÑOR JOSÉ MANUEL POBLETE ROBLES
DIRECTOR SINDICATO DE EMPRESA ALUSA CHILE S.A.
LOS MOLINEROS N°1012
PEÑALOLÉN/**

Mediante presentación citada en el antecedente 5), complementada en los términos consignados en acta de comparecencia del antecedente 1), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A. (actualmente en receso) luego de participar con dicha organización en un proceso de negociación que culminó con la celebración de un contrato colectivo vigente por el período comprendido entre el 01.12.2014 al 30.11.2017, pasarán a regirse, al vencimiento de este último, solo por sus contratos individuales de trabajo, o quedarán

afectos al instrumento colectivo del sindicato del que actualmente son socios, según lo dispone el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.

Solicita, igualmente, en caso de que esta Dirección establezca que resulta aplicable, en la especie, la norma del citado artículo 323, que se pronuncie sobre la procedencia de que los aludidos trabajadores mantengan el beneficio denominado asignación de movilización, pactado en sus contratos individuales con anterioridad a haberse convenido el mismo en la cláusula tercera del contrato colectivo que los rige hasta el 30.11.2017.

Por su parte, la representante del empleador, en respuesta a traslado de la presentación, conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, expone, en primer término, que es voluntad de la empresa solucionar de manera directa, con todas las organizaciones sindicales existentes en ella, las inquietudes que puedan presentarse, privilegiando, de esta forma, el acuerdo directo en beneficio de todos los trabajadores, sin distinciones.

En lo que concierne a la consulta específica formulada por el dirigente que recurre, señala que, en su opinión, al vencimiento del contrato colectivo al que se encuentran afectos los trabajadores que en su oportunidad negociaron representados por el Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A., corresponde incorporar las estipulaciones de este último a sus contratos individuales de trabajo, a excepción de las cláusulas que se refieren a la reajustabilidad de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, toda vez que debe aplicarse a la situación planteada la normativa anterior a las modificaciones introducidas por la ley N°20.940, puesto que ambos procesos de negociación colectiva se llevaron a cabo antes de la entrada en vigencia de la citada ley.

Lo anterior, según señala, pese a que, de acuerdo a lo que se infiere de la presentación en referencia, el dirigente que recurre pretende aplicar a los trabajadores por los que se consulta el contrato colectivo de la organización a la que actualmente se encuentran afiliados, manteniendo asimismo al menos uno de los beneficios del contrato colectivo extinguido, lo cual es incompatible tanto con los preceptos anteriores a la entrada en vigencia de la ley en referencia como con los introducidos por la misma.

Finaliza manifestando que de acuerdo a lo expresado, una vez extinguido el contrato colectivo suscrito por el Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A., las cláusulas de dicho instrumento pasarán a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores que estuvieron afectos a aquel; ello hasta el momento en que como socios del Sindicato de Empresa Alusa S.A. participen en un nuevo proceso de negociación colectiva.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Atendido lo afirmado por la representante del empleador en su respuesta a traslado conferido por esta Repartición, en cuanto a que en la situación planteada en la especie resultaría aplicable la normativa anterior a la actualmente vigente, introducida por la ley N°20.940, por tratarse, en ambos casos, de procesos de negociación colectiva iniciados y terminados con anterioridad a la entrada en vigencia de dicha ley, corresponde, en primer término, determinar cuál es la normativa aplicable en la situación planteada en la especie.

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, 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, doctrina que, en lo que interesa, señaló 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».*

De lo señalado precedentemente no puede desprenderse, sin embargo, que la normativa que rige el asunto sometido a conocimiento de esta Dirección es aquella vigente con anterioridad a la aludida reforma laboral.

Ello porque, si bien es cierto, los procesos de negociación colectiva celebrados por las organizaciones sindicales en referencia se iniciaron y culminaron bajo el imperio de la normativa vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la citada ley N°20.940, no lo es menos que las consultas efectuadas por el dirigente que recurre no dicen relación con dichos procesos ni sus efectos, sino con la situación producida a partir del vencimiento del primero de los contratos colectivos —esto es, de aquel suscrito por el Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A., que rigió hasta el 30.11.2017— por la anterior desafiliación de todos los trabajadores que negociaron con dicha organización y su posterior incorporación a un sindicato constituido en la empresa Alusa Chile S.A., que habría adquirido la sociedad Productos Plásticos HYC S.A., pasando a incorporar a la primera a los trabajadores de esta última, en los términos del artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo.

En efecto, lo que se requiere dilucidar es la situación de los trabajadores actualmente afiliados al Sindicato de Empresa Alusa S.A., luego del vencimiento del contrato colectivo que los rigió hasta el 30.11.2017, de manera tal que no se trata aquí de determinar la legislación aplicable a un proceso de negociación colectiva y sus efectos sino de una situación diametralmente distinta, cual es, los efectos de dicha desafiliación y su posterior incorporación a otro sindicato constituido en la empresa que cuenta con un instrumento colectivo vigente hasta el 17.12.2018.

En estas circunstancias solo cabe concluir que la normativa aplicable al asunto sometido a conocimiento de esta Dirección es aquella contenida en el actual Libro IV del Código del Trabajo, incorporado por la ley N°20.940.

1. Precisado lo anterior, corresponde hacerse cargo de la primera de las interrogantes de fondo planteadas, que dice relación, según ya se indicara, con la procedencia de que los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A., luego de participar con dicha organización en una negociación colectiva que culminó con la celebración de un contrato colectivo vigente por el período comprendido entre el 01.12.2014 y el 30.11.2017, pasen a regirse —por efecto de la extinción del mismo— solo por sus contratos individuales de trabajo o, si, por el contrario, quedarían afectos al instrumento colectivo del sindicato que actualmente los agrupa, según lo dispone el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.

Con tal objeto, cabe recurrir primeramente a la norma del artículo 323 del Código del Trabajo, que prescribe:

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.

La disposición legal transcrita consagra la libertad de afiliación, al permitir al trabajador ingresar a cualquier sindicato, así como renunciar al mismo, sin restricción alguna.

El precepto en comento establece, asimismo, que no obstante haber ejercido la aludida prerrogativa de cambiar su afiliación sindical, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo que hubiere celebrado la organización a la que pertenecía y que estuviere vigente, así como al pago del total de la cuota mensual ordinaria que correspondiere, durante toda la vigencia de dicho instrumento, luego de lo cual, una vez terminada dicha vigencia, pasará a regirse, en su caso, por aquel suscrito por el sindicato al que se encontrare afiliado a esa fecha.

Finalmente, la aludida disposición legal dispone la sujeción de los trabajadores involucrados a la negociación colectiva que se hubiere iniciado, como también al instrumento colectivo que se suscriba al término de dicho proceso.

De este modo, tal como se ha sostenido por esta Dirección, en dictámenes N°5781/93, de 01.12.2016 y N°2858/79, de 27.06.2017, además de otorgar certeza a las partes de la negociación colectiva, la disposición en comento constituye la manifestación del principio general contenido en el artículo 307 del Código del Trabajo,

según el cual: «...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».

Lo señalado precedentemente autoriza a sostener, en respuesta a la primera de las interrogantes formuladas, que los trabajadores que en su oportunidad se desafilieron del Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A., luego de celebrado un contrato colectivo por dicha organización, permanecieron afectos a aquel hasta su vencimiento, ocurrido el 30.11.2017, luego de lo cual, por encontrarse afiliados al Sindicato de Empresa Alusa S.A., que mantiene un contrato vigente, pasaron a registrarse por este último.

Lo anterior porque, en rigor, no es posible aplicar en la especie, como sostiene la empresa, la norma de *ultraactividad* del contrato colectivo, prevista en el artículo 334 del Código del Trabajo, según la cual: «...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...», puesto que con arreglo a dicho precepto y a la jurisprudencia institucional expuesta en dictamen N°5781/93, de 01.12.2016, en la situación que se analiza no se ha generado el efecto allí previsto por la circunstancia de haberse afiliado los trabajadores de que se trata a otro sindicato que cuenta con instrumento colectivo vigente con anterioridad al vencimiento de aquel por el que se rigieron hasta el 30.11.2017, lo cual ha implicado necesariamente, su sujeción al primero de ellos, por aplicación del artículo 323, según se ha expuesto.

2. En lo que respecta a la segunda de las consultas formuladas, destinada a que este Servicio se pronuncie sobre la procedencia de que los aludidos trabajadores mantengan el beneficio denominado asignación de movilización, pactado en sus contratos individuales con anterioridad a haberse convenido el mismo en la cláusula tercera del contrato colectivo que los rigió hasta el 30.11.2017, es posible afirmar, a título preliminar, que a partir del 01.12.2017, dichos trabajadores se rigen por sus contratos individuales y por el contrato colectivo del Sindicato de Empresa Alusa S.A.

Ello si se tiene presente que el artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo está constituido esencialmente por la prestación personal de servicios bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración.

Por su parte, el inciso primero del artículo 320 del mismo código, establece:

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.

Del claro tenor de la norma precedentemente transcrita se infiere que el contrato colectivo está constituido por las estipulaciones que, en un proceso de negociación colectiva, acuerden las partes con el fin de regular condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, o de otros beneficios, en dinero o en especie, por un tiempo determinado.

El análisis conjunto de las normas que definen ambas especies de contrato de trabajo permite colegir que para el nacimiento y subsistencia de un vínculo jurídico de carácter laboral es necesario que exista un contrato individual de trabajo

vigente, lo cual es requisito *sine qua non* de las relaciones jurídicas reguladas por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias y cuya existencia se presume por la sola prestación de los servicios en los términos señalados en el primero de los preceptos legales citados.

Por ello, tal como se ha sostenido reiteradamente por esta Dirección, entre otros pronunciamientos, en dictamen N°5029/236, de 10.08.1995, no procede negociar colectivamente, ni establecer las estipulaciones que constituyen el contrato colectivo sin la vigencia de un contrato individual de trabajo. Más aún, la terminación del contrato individual acarrea la extinción del contrato colectivo respecto del trabajador afectado.

Por el contrario, no obsta a la existencia de la relación laboral la ausencia de un contrato colectivo, por cuanto se trata de una convención eventual, que requiere cumplir formalidades legales particulares y que, en todo caso, tiene vigencia limitada en el tiempo.

Consecuente con lo manifestado, el inciso segundo del artículo 311 del Código del Trabajo, que reitera en este sentido la norma del inciso primero del artículo 348 del mismo código, vigente hasta la entrada en vigor de la ley N°20.940, prevé:

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.

La norma precedente deja de manifiesto, según se analiza en el dictamen citado en párrafos precedentes, que el instrumento colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza, en lo pertinente, sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo, u otros beneficios, en dinero o en especie, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

Dicha disposición legal resulta aplicable a la situación de los trabajadores por los que se consulta, quienes a partir del 30.11.2017, fecha de vencimiento del contrato colectivo que los regía, por efecto de su desafiliación del sindicato que lo suscribió en su representación, hecha efectiva con anterioridad al vencimiento del mismo para afiliarse a otra de las organizaciones que mantiene instrumento colectivo vigente, pasaron a quedar afectos a este último; ello en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 323, según ya se señalara.

Lo anterior implica, a su vez, que el instrumento colectivo al que dichos trabajadores se encuentran actualmente afectos no ha surtido el efecto de extinguir sus contratos individuales, sino que en conformidad al citado inciso segundo del artículo 311, y a la doctrina precedentemente enunciada, únicamente ha operado el reemplazo de sus estipulaciones sobre condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en dinero o en especie, en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo, no así respecto de la cláusula de los contratos individuales de dichos trabajadores, que contempla la asignación de movilización, objeto de la consulta.

Ello es así, porque de acuerdo a lo señalado por el requirente en su presentación —declaración corroborada, por lo demás, con ocasión de su comparecencia personal ante esta Repartición, según se desprende del acta de comparecencia por él suscrita, a la que se ha hecho referencia—, el beneficio en comento se encuentra pactado en los respectivos contratos individuales de los trabajadores de Alusa Chile S.A. por cuya situación se consulta, con anterioridad a la suscripción del contrato colectivo suscrito por el período comprendido entre el 01.12.2014 y el 30.11.2017, sin perjuicio de haberse convenido posteriormente también en la cláusula tercera del aludido contrato colectivo al que se encontraban afectos hasta la fecha indicada.

Confirma lo expuesto el contrato individual de trabajo tenido a la vista, celebrado el 05.09.2011, entre el director del sindicato requirente y la empresa Productos Plásticos HYC S.A., cuya continuadora legal es Alusa Chile S.A., según consta de anexo de contrato individual celebrado entre dicha entidad y el mismo trabajador, con fecha 01.11.2016, con el objeto de dejar constancia del cambio de empleador.

En efecto, la cláusula cuarta de dicho contrato individual contempla el beneficio denominado *asignación de movilización* a que se refiere el requirente, que no fue pactado en el contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa Alusa S.A., que rige actualmente a los trabajadores de que se trata, de acuerdo a lo concluido precedentemente.

Lo anterior permite sostener la subsistencia de dicha cláusula del contrato individual de los trabajadores que a partir del 01.12.2017 quedaron afectos al contrato colectivo del sindicato al que actualmente se encuentran afiliados, por cuanto, al no haber sido objeto de pacto alguno en el último de los mencionados instrumentos, no ha operado a su respecto el reemplazo de estipulaciones a que se ha hecho referencia.

En estas circunstancias es posible concluir que subsiste el beneficio denominado *asignación de movilización*, pactado en los contratos individuales de los trabajadores actualmente afectos al contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa Alusa S.A., por cuanto no ha operado a su respecto el reemplazo de estipulaciones, lo cual habilita a dichos trabajadores a exigir su pago.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. Los trabajadores que en su oportunidad se desafiliaron del Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC S.A., luego de celebrado un contrato colectivo por dicha organización, permanecieron afectos a aquel hasta su vencimiento, ocurrido el 30.11.2017, luego de lo cual, por encontrarse afiliados al Sindicato de Empresa Alusa S.A., que mantiene un contrato vigente, pasaron a regirse por este último.

2. Subsiste el beneficio denominado *asignación de movilización*, pactado en los contratos individuales de los trabajadores actualmente afectos al contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa Alusa S.A., por cuanto no ha operado a su respecto el reemplazo de estipulaciones, lo cual habilita a dichos trabajadores a exigir su pago.

Saluda atentamente a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO


 DIRECCIÓN DEL TRABAJO
 29 DIC 2017
 OFICINA DE PARTES

JRC/CEP/MPKG

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
- Sra. Carolina Soto A.
- Gerente de RRHH Alusa Chile S.A.
(Av. Las Esteras Norte N°2680, Quilicura).