



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 6240 (1235) 2014

2547

29

ORD.: _____

MAT.: 1. La facultad que otorga el inciso final del artículo 314 bis del Código del Trabajo a los restantes trabajadores, en cuya empresa se haya suscrito un convenio colectivo, para presentar proyectos de contrato de conformidad al artículo 317 del mismo cuerpo legal, resulta aplicable tanto a los convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores unidos para tal efecto en un procedimiento de negociación semi-reglada, como a aquellos suscritos por trabajadores representados por una organización sindical, conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada, dispuesto en el artículo 314 del mencionado Código.

2. La circunstancia de existir en la empresa un convenio colectivo vigente, suscrito conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, no exime al empleador de la obligación prevista en el inciso 1º del artículo 320 del Código del Ramo, en orden a comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.

Reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s. 3678/127, de 05.09.2003, 850/007, de 15.02.2011 y 2735/048, de 08.07.2011, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

ANT.: 1) Pase N° 94 de 26.06.2014, de Jefa Departamento de Relaciones Laborales (S).

2) Memo. N° 24 de 12.06.2014, de Jefe Departamento Jurídico.

3) Pase N° 1047 de 06.06.2014, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.

4) Presentación de 03.06.2014, de Cristián Rodríguez Sanhueza.

FUENTES: Artículos 314, 314 bis y 320, Código del Trabajo.

SANTIAGO,

10 JUL 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : CRISTIÁN RODRÍGUEZ SANHUEZA
COLO COLO N° 379, OF. 304
CONCEPCIÓN/

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si el inciso final del artículo 314 bis del Código del Trabajo resulta aplicable a los convenios colectivos suscritos por trabajadores representados por una organización sindical, conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada dispuesto en el artículo 314 del mismo cuerpo legal; o si dicha norma sólo recibe aplicación tratándose de convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores unidos para tal efecto en un procedimiento de negociación semi-reglada.

En forma previa a resolver sobre el particular, cabe señalar que conforme a la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N° 3678/127, de 05.09.2003, la facultad que le asiste a los restantes trabajadores de

una empresa en la que se ha suscrito un convenio colectivo, para presentar proyectos de contrato, de conformidad al artículo 317 del Código del Trabajo, se encuentra circunscrita exclusivamente a los convenios colectivos suscritos por un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 314 bis del mismo cuerpo legal.

Consecuencia de lo anterior es que –tal como lo dispone el citado dictamen– la circunstancia de existir en la empresa un instrumento colectivo vigente, exime al empleador de la obligación prevista en el inciso 1º del artículo 320 del Código del Ramo, consistente en la comunicación que debe efectuar a todos los demás trabajadores de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, a menos que se trate de un convenio colectivo suscrito por un grupo de trabajadores unidos para el sólo efecto de negociar al amparo del artículo 314 bis, puesto que en tal caso el empleador quedará sujeto a la obligación de comunicar al resto de los trabajadores, del mismo modo que deberá hacerlo cuando en la empresa no exista instrumento colectivo vigente.

Pues bien, habiéndose constatado que lo sostenido por este Servicio, ha privado a los restantes trabajadores de aquellas empresas en que existe un convenio colectivo vigente suscrito conforme a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, de la facultad de presentar un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente, se ha estimado pertinente, tras un nuevo estudio de las disposiciones legales que rigen la materia, reconsiderar la doctrina contenida en el citado dictamen, de conformidad a los argumentos que a continuación se exponen:

El artículo 1º inciso 3º de la Constitución Política de la República, dispone:

“El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos.”

A su vez, el artículo 19 Nº 16 inciso 5º del citado texto constitucional, prescribe:

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.”

Por otra parte, el artículo 4º del Convenio 98 de la OIT, establece:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Del análisis de las disposiciones transcritas, se desprende que, de acuerdo a las normas internacionales del trabajo, vigentes para el Estado de Chile, éste ha de fomentar el pleno uso de procedimientos de

negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores por la otra, para, por medio de instrumentos colectivos, reglamentar condiciones laborales y de remuneraciones.

Por su parte, la Carta Fundamental mandata al legislador la determinación de las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

Precisado lo anterior, cabe señalar que como es de público conocimiento, el 01.12.2001 entró en vigencia la ley N° 19.759, cuyo objetivo fundamental ha sido ajustar nuestro ordenamiento jurídico a los convenios N°s. 87 y 98, de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la libertad sindical.

De tal modo, el legislador, mediante las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la citada ley, distinguió la negociación en la que participan trabajadores representados por una organización sindical, de aquella en la que concurren trabajadores no sindicalizados que se reúnen para el sólo efecto de negociar colectivamente.

Es así que tratándose de negociaciones iniciadas por trabajadores debidamente representados por un sindicato, el legislador mantuvo la modalidad de procedimiento no reglado, atendido que la presencia de una organización sindical en la tramitación del proceso de negociación permite presumir la existencia real de una voluntad colectiva de negociar de parte de los afiliados a dicha organización.

Por su parte, tratándose de negociaciones celebradas por grupo de trabajadores unidos sólo para este efecto, el legislador incorporó el artículo 314 bis, el cual consagra ciertas condiciones mínimas de procedimiento, tendientes a garantizar que la voluntad colectiva de los trabajadores se manifieste genuinamente y cuyo cumplimiento da lugar a la negociación colectiva semi-reglada.

En efecto, el artículo 314 del Código del Trabajo, señala:

"Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

Los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada".

A su vez, el artículo 314 bis del mencionado cuerpo legal, prescribe:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

a) *Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.*

b) *Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.*

c) *El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506.*

d) *La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.*

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

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

Finalmente, el artículo 314 bis C del citado Código, dispone:

"Las negociaciones de que tratan los artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351".

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas, se colige que la diferenciación entre un tipo de negociación y otra, responde, única y exclusivamente, al procedimiento que debe observarse en su tramitación, más no en lo relativo a los resultados alcanzados mediante la misma, toda vez que los acuerdos suscritos mediante ambos tipos de negociación tienen idéntica denominación, esto es, convenios colectivos y sus efectos, por expresa disposición del legislador, son iguales a los previstos para los contratos colectivos, instrumento, este último, en el que se plasman los acuerdos propios de una negociación colectiva reglada. Asimismo, la negociación colectiva semi-reglada, al igual que la no reglada, no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, de lo que se debe concluir que no da derecho a fuero, al lock out, ni a declarar la huelga, como tampoco obliga al empleador a negociar colectivamente ni a suscribir un instrumento colectivo, en el caso que no se llegue a un acuerdo.

Conforme a lo precedentemente expuesto, preciso es convenir que un convenio colectivo suscrito al amparo de un procedimiento de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, comparte una misma naturaleza jurídica, esto es, la de un acuerdo alcanzado por trabajadores que concurren organizados sindicalmente o a través de un grupo negociador, respectivamente, manifestando su voluntad colectiva, libre y espontáneamente, a fin de alcanzar condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

En tales circunstancias, la conclusión anotada precedentemente, permite afirmar que la existencia de un convenio colectivo, resultante de una negociación no reglada o semi-reglada, no impide a los restantes trabajadores ejercer la facultad de presentar proyectos de contrato colectivo de conformidad al artículo 317.

Esta, y no otra, es la interpretación que debe darse al inciso final del artículo 314 bis del Código del Trabajo, toda vez que independientemente de que en la empresa se haya suscrito un convenio colectivo producto de una negociación no reglada o semi-reglada, en ambos casos pueden existir trabajadores que no hayan tomado conocimiento del proceso efectuado y, en tal circunstancia, es de equidad reconocer a éstos la facultad de presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.

A mayor abundamiento, cabe señalar que cuando el inciso final del artículo 314 bis del cuerpo legal en estudio, dispone que la circunstancia de haberse suscrito en una empresa un convenio colectivo, no obsta para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato, de conformidad al artículo 317, no efectúa distinción alguna respecto a si dicho convenio es fruto de una negociación no reglada o semi-reglada, por lo que dando aplicación a la regla de interpretación de la ley denominada "*de la no distinción*" que se expresa en el aforismo jurídico que reza "*donde la ley no distingue, no es lícito al intérprete distinguir*", forzoso es concluir que, en ambos casos, se reconoce la facultad de los restantes trabajadores para presentar proyectos de contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 317.

Lo precedentemente expuesto, permite afirmar al suscrito que existe mérito suficiente para reconsiderar la doctrina sostenida por este Servicio, por cuanto circunscribir la facultad conferida en el inciso final del artículo 314 bis, exclusivamente, a los convenios colectivos suscritos por un grupo de trabajadores en un procedimiento de negociación colectiva semi-reglada, no se aviene con la intención que inspira a la norma, cual es garantizar el ejercicio del derecho constitucional a negociar colectivamente de aquellos trabajadores que por no haber tomado conocimiento de la negociación no reglada o semi-reglada llevada a cabo, no participaron en la misma.

En efecto, de la modificación introducida por la ley N° 19.759 al inciso 1° del artículo 320 del Código del Trabajo, aparece que uno de los trámites exigidos en la negociación colectiva reglada, es la comunicación que el empleador debe efectuar a los restantes trabajadores, habilitados para negociar colectivamente dentro de una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, de la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo.

Cabe señalar que, de acuerdo a lo sostenido por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 1672/102, 2452/144, 1536/034 y 4192/157, de 05.06.2002, 30.07.2002, 21.04.2003 y 09.10.2003, respectivamente, la finalidad perseguida por el legislador al modificar el artículo 320 del Código del Trabajo, fue robustecer el procedimiento de negociación colectiva, permitiendo que el mayor número de trabajadores, habilitados para negociar colectivamente dentro de una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, puedan hacerlo en un mismo período.

Pues bien, atendido que en la negociación no reglada y semi-reglada, la inexistencia de la obligación de comunicación prevista en el inciso 1° del artículo 320 del cuerpo legal en estudio, no puede conculcar, en

ningún caso, el derecho constitucional de los restantes trabajadores a negociar colectivamente, el legislador les ha otorgado la facultad de presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente, aun cuando exista un convenio colectivo vigente en la empresa, tal como lo dispone el inciso final del artículo 314 bis.

De ello se sigue que la circunstancia de existir en la empresa un convenio colectivo vigente, suscrito conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, no exime al empleador de su obligación de comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.

La conclusión arribada en párrafos que anteceden concuerda, por lo demás, con lo sostenido por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, mediante Pase del antecedente 1).

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

1. La facultad que otorga el inciso final del artículo 314 bis del Código del Trabajo a los restantes trabajadores, en cuya empresa se haya suscrito un convenio colectivo, para presentar proyectos de contrato de conformidad al artículo 317 del mismo cuerpo legal, resulta aplicable tanto a los convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores unidos para tal efecto en un procedimiento de negociación semi-reglada, como a aquellos suscritos por trabajadores representados por una organización sindical, conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada, dispuesto en el artículo 314 del mencionado Código.

2. La circunstancia de existir en la empresa un convenio colectivo vigente, suscrito conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, no exime al empleador de la obligación prevista en el inciso 1º del artículo 320 del Código del Trabajo, en orden a comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.

Reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s. 3678/127, de 05.09.2003, 850/007, de 15.02.2011 y 2735/048, de 08.07.2011, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/SOG/MBA

Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Boletín.
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.