



Jurídico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.1247(391) 2016

5731

ORD.: _____

MAT.: Da respuesta a presentación de Sra. Carolina Andrea Alvear Molina, Petrobras Chile Distribución Limitada, sobre aplicación del dictamen N° 2547/029, de 10.07.2014.

ANT.: 1) Instrucciones, de 11.11.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Pase N° 201, de 06.09.2016, de Jefa Departamento Relaciones Laborales;
3) Ord. N° 252, de 18.08.2016, de Jefe Departamento Jurídico;
4) Presentación, de 02.02.2016, de Sra. Carolina Andrea Alvear Molina, Petrobras Chile Distribución Limitada.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

25 NOV 2016

**A : SRA. CAROLINA ANDREA ALVEAR MOLINA
CERRO COLORADO N° 5240, PISO 12
LAS CONDES**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), solicita un pronunciamiento que aclare diversas materias relacionadas con la negociación colectiva que tuvo lugar el año 2014 entre el Sindicato de Empresas Petrobras Chile "Sergio Soto Urzúa" y la empresa Petrobras Chile Distribución Limitada, que terminó mediante la suscripción de un contrato colectivo forzoso, al tenor de lo dispuesto en el artículo 369, inciso segundo del Código del trabajo, instrumento que rige hasta enero de 2017.

Las consultas que formula, se encuentran vinculadas a la aplicación del artículo 320 del Código del Trabajo, y por otra, respecto a la suspensión del proceso de negociación colectiva.

Cabe advertir, que a fin de dar respuesta a su solicitud, se solicitó informe al Departamento de Relaciones Laborales, que expuso sobre la materia en consulta.

Precisado lo anterior, en forma previa cabe explicar el contexto en que se desarrolló el proceso de negociación colectiva a que hace mención en su presentación. En este sentido, con fecha 18.11.2014, el Sindicato de Empresas Petrobras Chile "Sergio Soto Urzúa" presentó a la empresa recurrente, un proyecto de contrato colectivo, el que dio origen a la emisión del oficio N° 2017, de 04.12.2014 dictado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, que señaló, erróneamente, que correspondía aplicar en dicho proceso de negociación, la norma contenida en el artículo

320 del Código del Trabajo, decisión que fue dejada sin efecto, a propósito de un recurso de reposición presentado en su contra por la empleadora, a través de la Resolución N° 518, de 22.12.2014 dictada por la misma Oficina, teniendo como fundamento la doctrina contenida en el dictamen N° 2547/29, de 10.07.2014, aplicada erróneamente al caso en comento, señalando en definitiva que no resultaba aplicable a aquellos procesos de negociación colectiva que se inician dentro del plazo que al efecto prevé el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo, que en este caso, correspondía al 31.12.2014.

En otras palabras, habiéndose presentado el proyecto de contrato colectivo dentro de la oportunidad jurídica que genera la existencia de un convenio colectivo, no corresponde la aplicación del artículo 320 del Código del Trabajo. La misma resolución N° 518, de 22.12.2014, dispone retrotraer el proceso de negociación al momento de la presentación del proyecto, otorgando al empleador, el derecho a entregar su respuesta y, además, ordena que la votación de última oferta o huelga se materialice dentro de los últimos días de plazo que las partes hayan acordado la prórroga prevista en el inciso 1° del artículo 369, que necesariamente debía tener lugar, bajo el apercibimiento contenido en el inciso 3° del artículo 332.

Tal conclusión fue ratificada, a través de la Resolución N° 001, de 05.01.2015, dictada a propósito del recurso de reposición presentado por la comisión negociadora de los trabajadores en contra del mismo ordinario N° 2017, ya que manteniendo la conclusión que resulta jurídicamente procedente, en virtud de los argumentos que allí se exponen, de otorgar un plazo para que la empleadora responda al proyecto, la fecha a contar de la cual debe cumplirse tal trámite esencial, corresponde a 15 días corridos contados de la fecha de la notificación de la resolución en cuestión, debiendo votar la última oferta o huelga, dentro de los 5 últimos días de un total de 45 contados desde la fecha en que ambas partes, o, la última de éstas, hayan sido notificadas.

Cabe mencionar, que la organización sindical antes individualizada, interpuso una demanda declarativa de mera certeza ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, signada con el RIT O-171-2015, señalando que en definitiva se dejen sin efecto tanto el Ordinario N° 2017, de 04.12.2014, como las Resoluciones N°s 518, de 22.12.2014 y la N° 001, de 05.01.2015, documentos, todos emitidos por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, la cual fue rechazada por el Tribunal.

De consiguiente, y con ocasión, de una presentación formulada, por el Sindicato, el Departamento de Relaciones Laborales de esta Dirección del Trabajo, emitió el ordinario N° 3128, de 23.06.2015, en el cual, atendido que el fallo a que se hace alusión en el párrafo precedente nada dice respecto al estado del proceso negocial, se aplicó el criterio adoptado en la causa RIT I-1-2009 del Juzgado de Letras de Valdivia, esto es, que el proceso se entiende suspendido por la interposición de una demanda judicial, debiendo reanudarse una vez que aquel se encuentra ejecutoriado.

Es del caso indicar, que contra dicho ordinario, la empresa recurrió en causa signada con el RIT I-191-2015, del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, solicitando fuera dejado sin efecto. Dicha acción judicial, fue rechazada, declarando en definitiva, que se encontraba iniciado un proceso de negociación colectiva en que los plazos establecidos por el legislador, habían sido modificados por la Dirección del Trabajo sin exceder las facultades que ha dicho Servicio le competen.

Finalmente, con fecha 15.07.2015, el Sindicato de Empresas Petrobras Chile "Sergio Soto Urzúa, ejerció la facultad que le confiere el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, de manera que, a contar de esa fecha y hasta 18 meses después, existe un contrato colectivo vigente entre la empresa y el Sindicato ya individualizados.

Aclarado lo anterior, en relación a sus consultas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente.

En relación a la aplicabilidad o no de lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, en aquellas empresas en que existe un convenio colectivo vigente, sea de aquellos señalados en el artículo 314 o de los señalados en el artículo 314 bis, la respuesta se encuentra contenida en el Ordinario N° 2547/29 de 10.07.2014, en tanto que concluye 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 1° 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.

Es decir, el dictamen señalado resulta aplicable para la negociación colectiva semi-reglada y no reglada, cuando se negocia en conformidad al artículo 317 del Código del Trabajo. Lo que hizo el pronunciamiento en cuestión, fue extender la doctrina contenida en el dictamen N° 3678/127, de 05.09.2003, 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, atendido que en la negociación colectiva no reglada y semi-reglada, la inexistencia de la obligación de comunicación prevista en el inciso 1° del artículo 320 del Código del Trabajo, no puede conculcar, en ningún caso, el derecho constitucional de los restantes trabajadores a negociar colectivamente, el legislador les otorga la facultad de presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen pertinente, 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.

El dictamen señalado, se aplica a la situación prevista en el artículo 317 y no a la que refiere Ud. en su consulta, del inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, en definitiva, no resultaba aplicable a aquellos procesos de negociación colectiva que se inician dentro del plazo que al efecto prevé el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo.

Entonces, habiéndose presentado un proyecto de contrato colectivo dentro de la oportunidad jurídica que genera la existencia de un convenio colectivo, no corresponde la aplicación del artículo 320 del Código del Trabajo, ni del dictamen en consulta.

En relación al particular, cumplo con responder derechamente a sus consultas:

a) Si existe un convenio colectivo vigente en la empresa, están obligados los demás trabajadores que pretendan negociar colectivamente, como grupo negociador o a través del respectivo sindicato, a sujetarse a los plazos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, a tener que presentar el proyecto no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato?

En la situación señalada, los trabajadores no se encuentran obligados, porque les asiste la posibilidad prevista en el inciso final del artículo 314 bis, de negociar en conformidad al artículo 317 del Código del Trabajo.

b) Si existe un contrato colectivo vigente en la empresa, resultante de una negociación semi-reglada, ¿están obligados los demás trabajadores que pretendan negociar colectivamente, como grupo negociador o a través del respectivo sindicato, a sujetarse a los plazos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, a tener que presentar el proyecto no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato?

Al respecto, se deberán seguir los plazos establecidos en el artículo 322, de cuyo precepto fluye que el legislador ha regulado expresamente la oportunidad para negociar colectivamente en aquellas empresas que tengan contrato colectivo vigente, estableciendo que los trabajadores regidos por un instrumento colectivo deben presentar su proyecto de contrato no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo correspondiente.

Asimismo, dispone, además, que los trabajadores que ingresen a una empresa en donde existe instrumento colectivo vigente, habilitados para negociar colectivamente, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo después de transcurridos seis meses desde la fecha de su incorporación a ella, excepto que su empleador decidiera extender en su totalidad las estipulaciones del contrato colectivo vigente.

Ahora bien, los trabajadores a quienes el empleador decidiera extender en su totalidad las estipulaciones del contrato colectivo vigente sólo podrán presentar un proyecto de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo o de cualquier otro vigente en la empresa. En este caso, la presentación debe efectuarse con la misma antelación que el legislador estableció como regla general en el inciso 1º del artículo 322, comentado.

Por último, establece que los trabajadores que no fueron parte en los procesos de negociación colectiva que se hubieren celebrado en la empresa para la cual laboran, sólo pueden presentar un proyecto de negociación cuando cuenten con el quórum establecido en la ley y al vencimiento del plazo de dos años contado desde la suscripción del último contrato colectivo y con la anticipación establecida en el inciso 1º del artículo 322, analizado.

Cabe advertir, que el objetivo del artículo 322, es entregar certeza al empleador en cuya empresa existe un instrumento colectivo vigente, respecto de los periodos en que los trabajadores que laboran bajo su dependencia, ya sea, regidos por un instrumento colectivo o que negocien por primera vez, puedan presentar sus proyectos de contrato colectivo. Asimismo, es factible concluir que las reglas contenidas en los incisos 2º y 3º del artículo 322, en estudio, sólo están dirigidas al ejercicio del derecho a iniciar procesos de negociación colectiva distintos de aquellos que han originado los instrumentos vigentes en la empresa.

c) Si existe un convenio colectivo vigente en la empresa, ¿está obligado el empleador a dar aviso a los demás trabajadores de la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo?

En conformidad a la doctrina establecida en el dictamen N° 2547/029, de 10.07.2014, correspondería dar aviso, dado que puede tratarse de la situación prevista en el inciso final del artículo 314 bis, que permite a los restantes trabajadores presentar proyectos en conformidad al artículo 317 del Código del Trabajo.

d) Si existe un contrato colectivo vigente en la empresa, resultante de una negociación semi-reglada ¿está obligado el empleador a dar aviso a los demás trabajadores de la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo?

En el evento de darse la situación expuesta, correspondería dar aviso en aplicación del dictamen señalado precedentemente, siempre y cuando las partes se encuentren negociando en conformidad al artículo 317 del Código del Trabajo.

e) Si existe un convenio colectivo vigente en la empresa y los demás trabajadores presentan un proyecto de contrato colectivo sujetándose a los plazos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, dentro de los últimos 5 días de vigencia de dicho convenio, ¿está igualmente obligado el empleador a dar aviso a los demás trabajadores de la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo?

No correspondería, pues negocian en conformidad a la oportunidad jurídica establecida en dicha norma legal.

f) Si existe un contrato colectivo vigente en la empresa, resultante de una negociación semi-reglada, y los demás trabajadores presentan un proyecto de contrato colectivo sujetándose a los plazos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, dentro de los últimos 5 días de vigencia de dicho convenio, ¿está igualmente obligado el empleador a dar aviso a los demás trabajadores de la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo?

Al respecto, no correspondería, si se encuentran negociando en conformidad al inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo.

g) Si, por encontrarse obligado a ello, el empleador diere aviso a los demás trabajadores de la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, ¿se genera siempre el plazo de 30 días para que los demás trabajadores a quienes se le dio tal comunicación presenten otros proyectos de contrato colectivo o adhieran al presentado, aplicándose lo dispuesto en el inciso 2° del art. 320?

h) En términos generales ¿qué hechos o circunstancias específicas eximen al empleador de efectuar este aviso?

En relación a las consultas precedentemente señaladas cabe indicar que, en conformidad al dictamen N° 1216/066, de 15.04.2002, complementado por el dictamen N° 2452/144, de 30.07.2002, el silencio del empleador igualmente produce el efecto de la comunicación, contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, de suerte tal que los demás trabajadores de la empresa disponen del plazo de treinta días, contados desde el día siguiente del vencimiento de los cinco días señalados en el artículo 318, del Código del Trabajo, para presentar sus proyectos de contrato colectivo o adherirse al presentado.

Luego, si el proyecto de contrato colectivo presentado a un empleador en cuya empresa no existe instrumento colectivo vigente, por un sindicato o un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente, involucra a la totalidad de los trabajadores que laboran en ella no sería aplicable la norma contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo atendido que adolecería de uno de los presupuestos básicos cual es la existencia de otros trabajadores en la empresa a quienes efectuar la respectiva comunicación. De esta manera, el cómputo de los plazos establecidos dentro del proceso de negociación colectiva debería efectuarse de acuerdo con las normas generales establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, en especial para el cálculo de aquel fijado al empleador para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado.

Asimismo, tampoco corresponde al empleador efectuar el aviso del artículo 320 del Código del Trabajo, si existe un convenio colectivo vigente, suscrito conforme al procediemitno de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, y se está negociando en conformidad al artículo 317 del citado código.

A mayor abundamiento, para el caso en consulta corresponderá revisar la doctrina de esta Dirección, contenida en dictámenes N°s 2547/029,

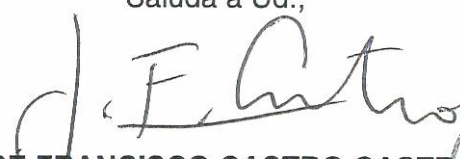
de 10.07.2014, 2452/144, de 30.07.2002, 3678/127, de 5.09.2003, 1216/66, de 15.04.2002, 2452/144, de 30.07.2002, 4192/157, de 09.10.2003, entre otros.


Ahora bien, en relación a su consulta relacionada con la suspensión del proceso de negociación colectiva en la medida que existan recursos judiciales interpuestos por alguna de las partes, corresponde precisar que los procesos de negociación colectiva reglados, no admiten suspensiones de ningún tipo, salvo que, éstas sean ordenadas por el tribunal competente, acogiendo la solicitud que en tal sentido formule alguna de las partes, o se trate de la situación prevista en el inciso 2° del artículo 507 del Código del Trabajo.

Finalmente, en relación a su consulta referida a los casos en que corresponde a este Servicio inhibirse del conocimiento, cabe indicar que la doctrina reiterada de esta Dirección ha sostenido que la facultad conferida al Director del Trabajo, contenida en el artículo 5°, letra b) del D.F.L. N°2 de 1967, sobre interpretación de la legislación y reglamentación social, se encuentra limitada por la circunstancia de haber tomado conocimiento que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual, debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de todo lo expuesto y consideraciones anotadas, cumpla con aclarar las consultas formuladas.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MECB
Distribución:

- Dest.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.