



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 5612 (1150) 2014

Juridico

ORD.: 2591 /

MAT.: 1. No resulta jurídicamente procedente que este Servicio exija el otorgamiento de beneficios que permitan mejorar las condiciones remuneracionales de los trabajadores afiliados a la organización recurrente, si los mismos no se encuentran expresamente establecidos en el instrumento suscrito al amparo del inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.
2. No resulta jurídicamente procedente incluir en el nuevo contrato colectivo suscrito conforme a lo dispuesto en la norma legal precitada, la estipulación contenida en la cláusula tercera del instrumento colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto, por tratarse de una estipulación relativa a la reajustabilidad de las remuneraciones.

ANT.: 1) Ord. Nº 247 de 14.05.2014, de Inspector Comunal del Trabajo San Carlos.
2) Presentación de 05.05.2014, de Sindicato Nº 1 de Trabajadores del Instituto Santa María San Carlos.

SANTIAGO,

14 JUL 2014

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SINDICATO Nº 1 DE TRABAJADORES DEL
INSTITUTO SANTA MARÍA SAN CARLOS
BILBAO Nº 441
SAN CARLOS/**

Mediante Ordinario del antecedente 1), se ha remitido a esta Dirección la presentación del antecedente 2), en virtud de la cual Uds. solicitan un pronunciamiento que les permita mejorar las condiciones remuneracionales que mantiene con su empleadora, Fundación Educacional Madre Waltraud Bartl, toda vez que del proceso de negociación colectiva llevado a cabo en septiembre de 2013, no se obtuvieron los beneficios pretendidos por la organización recurrente.

siguiente:

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo

El inciso 1º del artículo 303 del Código del Trabajo, previene:

“Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes”.

De la disposición legal citada se infiere que la negociación colectiva es un procedimiento integrado por diversas actuaciones y trámites cuyo objetivo final es el establecimiento de condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los trabajadores involucrados y por un tiempo determinado.

Es del caso señalar que el proceso de negociación colectiva es absolutamente independiente de otros que se hayan llevado a cabo, de suerte que no existen beneficios o cláusulas que constituyan un "piso" o estipendio de carácter mínimo para el trabajador que el empleador esté obligado a mantener en negociaciones posteriores por haberlos pactado en instrumentos precedentes. Asimismo, tampoco tiene la obligación de conservar para los trabajadores que negocian por separado los beneficios que se hubiere acordado en el instrumento colectivo que se hubiere suscrito con el sindicato constituido en la empresa.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, es preciso destacar que los incisos 2º, 3º y 4º del artículo 369 del Código del Trabajo, disponen:

“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”.

De la norma legal precitada se colige que la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo con idénticas cláusulas a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de la presentación del proyecto.

Asimismo, del precepto transcrito se infiere que, en el evento que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad, el contrato colectivo tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y de los demás beneficios pactados en dinero.

Por último, al tenor de la disposición comentada, es posible afirmar que en el evento que la comisión negociadora haga uso de esta facultad, el contrato comenzará a regir a contar del día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior.

Ahora bien, de la información proporcionada en su presentación consta que con fecha 20.08.2013, el Sindicato N° 1 de Trabajadores del Instituto Santa María San Carlos, presentó un proyecto de contrato colectivo, dando inicio a un proceso de negociación que culminó con la suscripción de un contrato a la luz de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Lo precedentemente expuesto se traduce en que el contrato colectivo suscrito conforme a lo dispuesto en la norma legal precitada, estará compuesto de iguales estipulaciones a las contenidas en el instrumento colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto, excluidas aquellas que digan relación con la reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, lo que determina la improcedencia de hacer exigible el cumplimiento de estipulaciones o beneficios diversos a los contenidos en dicho contrato colectivo, a menos que las partes acuerden posteriormente su otorgamiento.

La conclusión anotada se confirma si se tiene presente que uno de los principios rectores de la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico laboral es la autonomía de la voluntad, en conformidad al cual las partes están facultadas para convenir las cláusulas que estimen convenientes, siempre que se ajusten a derecho.

De esta suerte, aplicando en la especie lo expuesto en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio exija el otorgamiento de beneficios que permitan mejorar las condiciones remuneracionales de los trabajadores afiliados a la organización recurrente, si los mismos no se encuentran expresamente establecidos en el instrumento suscrito al amparo del inciso 2° del artículo 369 del cuerpo legal en estudio.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de los antecedentes acompañados por la Inspección Comunal del Trabajo San Carlos, en especial, del informe de fiscalización N° 0809/2014/45, aparece que el contrato colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto contiene una cláusula que dispone:

“TERCERO: DE LA REAJUSTABILIDAD. La Fundación Educacional reajustará las remuneraciones de todos los trabajadores en las mismas oportunidades y en el mismo porcentaje que se ajuste la Unidad de Subvención Educacional (USE) establecida en el DFL N° 5 de 1992”.

De la disposición convencional anotada se colige que los trabajadores afectos al contrato colectivo en análisis, tienen derecho a percibir un reajuste de las remuneraciones, cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la Unidad de Subvención Educacional (USE).

Tal estipulación constituye, en opinión del suscrito, una cláusula de reajustabilidad, entendiendo por tal aquella que tiene por objeto aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas, lo que permite sostener, a su vez, la

improcedencia de incluir la misma en el nuevo contrato colectivo suscrito con ocasión de la aplicación del inciso 2º del citado artículo 369 del Código del Trabajo.

Lo anterior, guarda armonía con la uniforme y reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 2103/059, de 16.05.2005.

Finalmente, cabe hacer presente que el proceso inspectivo efectuado con motivo de la denuncia interpuesta en contra de su empleadora, por no haber aplicado en el mes de diciembre de 2013, el reajuste legal del sector público a las remuneraciones de sus trabajadores, resultó sin la constatación de la infracción denunciada.

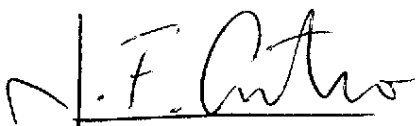
En efecto, de las conclusiones contenidas en el informe en comento, aparece que en diciembre de 2013, la empleadora reajustó el valor de la hora cronológica de aquellos profesionales de la educación de enseñanza media y básica, socios del sindicato, que recibían un monto inferior al mínimo legal. Por su parte, respecto de las remuneraciones del personal asistente de la educación, se señala que éstas no fueron reajustadas, atendido que los mismos reciben una remuneración igual o superior al ingreso mínimo mensual.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada e informe de fiscalización expuesto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:


1. No resulta jurídicamente procedente que este Servicio exija el otorgamiento de beneficios que permitan mejorar las condiciones remuneracionales de los trabajadores afiliados a la organización recurrente, si los mismos no se encuentran expresamente establecidos en el instrumento suscrito al amparo del inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

2. No resulta jurídicamente procedente incluir en el nuevo contrato colectivo suscrito conforme a lo dispuesto en la norma legal precitada, la estipulación contenida en la cláusula tercera del instrumento colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto, por tratarse de una estipulación relativa a la reajustabilidad de las remuneraciones.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SIG/MTA
Distribución:
 - Jurídico
 - Partes
 - Control
 - ICT San Carlos