

ORD.: 5145

Juridico

MAT.: 1. En la emisión del Ordinario N° 767 de 28.07.2016, el Inspector Provincial del Trabajo Choapa-Illapel ha actuado en cumplimiento de funciones que le son propias, como aquella facultad para interpretar instrumentos colectivos, labor que resulta indispensable en la fiscalización del efectivo cumplimiento de los mismos.
2. Cuando existe contrato colectivo anterior, como acaece en la especie, la vigencia del contrato colectivo que se suscriba comienza a partir del día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior, esto es, a partir del 7 de septiembre de 2013.

ANT.: 1) Instrucciones de 14.10.2016, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 27.09.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 12.08.2016, de Juan Savoy Ramírez, Gerente General, Alfred H. Knight International Chile Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

19 OCT 2016

**A : JUAN SAVOY RAMÍREZ
GERENTE GENERAL
ALFRED H. KNIGHT INTERNATIONAL CHILE LTDA.
AV. PROVIDENCIA N° 2019, OF. 22A
PROVIDENCIA/**

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado a esta Dirección la revisión de lo resuelto en el Ordinario N° 767 de 28.07.2016, en virtud del cual la Inspección Provincial del Trabajo Choapa-Illapel interpreta una cláusula del contrato colectivo suscrito entre su representada y el Sindicato N° 1 Empresa Alfred H. Knight International, cuestión que, a su parecer, excede las facultades conferidas por ley.

Al respecto, cúpleme informar que si bien, en general, las facultades de interpretación del Director del Trabajo se relacionan con la legislación y reglamentación laboral, la ley ha radicado en los Inspectores del Trabajo la función fiscalizadora del cumplimiento no sólo de esas normas legislativas y reglamentarias, sino también de aquellas disposiciones laborales de fuente convencional, como la que nos ocupa, para cuyo efecto les ha conferido diversas atribuciones, una de las cuales consiste en la facultad sancionatoria.

En efecto, el texto del artículo 349 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 505 del mismo Código, no deja lugar a dudas que los Inspectores del Trabajo tienen facultad para fiscalizar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos y para sancionar, consecuentemente su incumplimiento.

Ahora bien, siendo indiscutible que la potestad sancionatoria constituye una de las principales atribuciones del Inspector del Trabajo, cabe señalar que su aplicación normalmente resulta ser una consecuencia o culminación de todo un proceso metódico previo tendiente a determinar si la norma jurídica legal o convencional, cuyo cumplimiento está fiscalizando, ha sido infringida o no.

Una de las secuencias lógicas de dicho proceso es el análisis de la norma cuestionada, examen que implica formular un juicio respecto de su sentido y alcance, operación indispensable para relacionar los hechos constatados con aquella; etapa esta última de la que no puede prescindirse si se pretende determinar el grado de incumplimiento de dicha norma. En otros términos, para establecer si una norma jurídica está siendo bien o mal aplicada –sea que la valoración la realice el inspector o el juez en su caso– siempre será necesario, en mayor o menor medida, con más o menos profundidad, determinar su sentido y alcance, es decir, interpretarla.

Por consiguiente, la facultad interpretativa, en el sentido expuesto, debe entenderse como un elemento consustancial, connatural e inherente del acto de fiscalización, que los Inspectores del Trabajo y la Dirección Nacional, cuando proceda, tienen el derecho y la obligación de efectuar, precisamente para cumplir lo dispuesto en el artículo 349 del Código del Trabajo. De lo contrario, en el caso de las obligaciones convencionales nunca podría verificarse plena y eficazmente la fiscalización y llegarse, eventualmente, hasta la sanción, cuya regulación y aplicación, como se ha expresado, compete justamente a los Inspectores del Trabajo.

Este criterio ha sido recogido por la doctrina jurídica nacional, al señalar que, *"Los Servicios de la Administración del Estado (o si se quiere: sus funcionarios) no podrían ni aplicar las leyes cuya aplicación les ha sido encomendada, ni supervigilar la aplicación que de las mismas hagan otros, si no las interpretaran"*¹

Por otra parte, es preciso señalar que las consideraciones precedentes no obstan al ejercicio de las facultades de los Tribunales de Justicia en materia de interpretación no sólo de las normas convencionales sino también de las legales; muy por el contrario, lo expresado sirve para clarificar y precisar la oportunidad en que a éstos les corresponde intervenir, especialmente cuando un asunto determinado ha sido entregado previamente al conocimiento y fiscalización de los Servicios del Trabajo. Dicha oportunidad es, en el caso de las normas convencionales, ni más ni menos, la misma que existe cuando las normas en discusión no son convencionales sino legales.

En efecto, cuando tratándose de la fiscalización del cumplimiento de una norma legal o convencional, un Inspector del Trabajo establece, previo el proceso metódico a que se ha hecho mención, que existe infracción de una norma por parte del empleador, requerirá de éste que la subsane. Si no obstante dicho apercibimiento, el empleador no cumple, sea por renuncia o porque estima que no ha cometido la infracción que se le imputa, discrepando del criterio del Inspector, siempre tendrá derecho a recurrir al Tribunal competente para que éste revise ese criterio pronunciándose sobre el fondo de la cuestión controvertida, que bien puede incidir en la interpretación que de la norma supuestamente infringida ha hecho el funcionario, acción que podrá ejercer de conformidad al procedimiento contemplado en el Título II del Libro V del Código del Trabajo.

Como puede apreciarse, la oportunidad de los Tribunales de Justicia para intervenir en la interpretación de una norma jurídica legal o convencional, está perfectamente establecida en la ley y no se opone al ejercicio de la potestad fiscalizadora de los Servicios del Trabajo que tiene lugar antes de que aquellos conozcan del mismo asunto.

¹ Guzmán Brito, Alejandro, La Interpretación Administrativa en el Derecho Chileno, 2014, p. 59.

En el caso de los trabajadores, la intervención de dichos servicios tampoco obsta al conocimiento del caso por parte de los Tribunales, ya que tienen plena libertad para accionar directamente ante éstos o para intentar una gestión administrativa previa, caso este último en que también les queda a salvo la acción judicial posterior si estiman que la actuación de los Servicios del Trabajo no ha significado la satisfacción de sus pretensiones.

De esta suerte, consecuente con lo expuesto, no cabe sino concluir que en la emisión del Ordinario N° 767 de 28.07.2016, el Inspector Provincial del Trabajo Choapa–Illapel ha actuado en cumplimiento de funciones que le son propias de acuerdo a las normas legales ya citadas.

Sin perjuicio de lo anterior, pronunciándose sobre el fondo del asunto, cabe señalar que el artículo 347 del Código del Trabajo dispone:

“Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda”.

De la norma legal citada precedentemente se infiere, en lo que interesa, que la vigencia, vigor u observancia de un contrato colectivo o fallo arbitral comienza a partir del día siguiente al vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior y, si este no existiese, al día siguiente al de su suscripción.

De esta suerte, cuando existe contrato colectivo anterior, la fecha de suscripción del nuevo contrato es diversa de aquella de vigencia del mismo, que resulta anterior y afecta todo el período existente entre ambas, de modo que el nuevo contrato comienza a regir desde el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior y el plazo de duración –no inferior a dos años ni superior a cuatro– se cuenta, naturalmente, desde la vigencia.

La única norma que hace excepción al principio general de vigencia referido es la contenida en el inciso final del citado artículo, conforme a la cual el contrato celebrado con posterioridad a la huelga, o el fallo arbitral, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción o de constitución del compromiso. Pero ni aun en tal caso se altera el inicio de su duración, que será siempre a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior, o a partir del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

La conclusión anotada precedentemente, guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 5412/240, de 04.10.1996.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

1. En la emisión del Ordinario N° 767 de 28.07.2016, el Inspector Provincial del Trabajo Choapa–Illapel ha actuado en cumplimiento de funciones que le son propias, como aquella facultad para interpretar instrumentos colectivos, labor que resulta indispensable en la fiscalización del efectivo cumplimiento de los mismos.

2. Cuando existe contrato colectivo anterior, como acaece en la especie, la vigencia del contrato colectivo que se suscriba comienza a partir del día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior, esto es, a partir del 7 de septiembre de 2013.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MBA
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;
- Control.