

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.14535(501)/97

ORD. N^o 3295 / 251

MAT.: 1) Constituye un convenio colectivo el suscrito por la Empresa Sociedad Agrícola y Lechera de Loncoleche S.A. y los trabajadores socios del Sindicato de Loncoleche S.A., Planta Loncoleche, con ocasión del proyecto presentado por éstos antes de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban afectos a dicha data.

2) El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo.

3) La representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales, cuando el proyecto de contrato ha sido presentado por una organización sindical.

4) La Empresa Sociedad Agrícola y Lechera de Loncoleche S.A., no se encuentra obligada a pagar en forma proporcional el beneficio de la gratificación legal garantizada contemplado en el artículo 20 del convenio colectivo suscrito con los trabajadores socios del Sindicato de Loncoleche S.A. planta Loncoleche, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

5) Las disposiciones legales priman sobre aquellas contenidas en los estatutos de una organización sindical que transgreden el ordenamiento jurídico laboral.

ANT.: 1) Ord. N^o 263, de 14.07.97, de Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Loncoche.

2) Ord. N^o 3436, de 16.06.97, de Sr. Jefe Departamento Jurídico.

3) Presentación de 12.05.97, de Sindicato de Trabajadores Empresa Loncoleche S.A. Planta Loncoche.

FUENTES:

Código del Trabajo arts. 52, 231, 326 inciso 1^o, 2^o y 3^o, 328 inciso 2^o, 303, 314 y 351.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes 7335/114 de 21.09.89, 4966/215, de 02.09.96 y 5250/229 de 23.09.96.

SANTIAGO, 20 JUL 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA LONCOLECHE S.A.
PLANTA LONCOCHE

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Si constituye un contrato o un convenio colectivo el suscrito por la Empresa Sociedad Agrícola y Lechera Loncoleche S.A. y los trabajadores socios del Sindicato de Trabajadores de la Planta de Loncoleche S.A., con ocasión del proyecto presentado por éstos antes de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban afectos a dicha data.

2) Si el convenio colectivo produce legalmente, los mismos efectos que el contrato colectivo.

3) Si la representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales.

4) Si la Empresa Sociedad Agrícola y Lechera de Loncoleche S.A. se encuentra obligada a pagar en forma proporcional el beneficio de la gratificación legal garantizada que se consigna en el artículo 20 del convenio colectivo suscrito con los trabajadores socios del Sindicato de Loncoleche S.A. Planta Loncoche.

5) Si produce efectos legales una disposición contenida en los estatutos de una organización sindical que transgrede el ordenamiento jurídico laboral.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) En relación con esta pregunta cabe señalar, en primer término, que el examen de nuestra actual legislación permite concluir que ella establece dos procedimientos de negociación colectiva, a saber:

- a) Reglado, y
- b) No Reglado.

En efecto, el artículo 314 del Código del Trabajo, alude expresamente a esta circunstancia al disponer lo siguiente:

"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".

A su vez, el artículo 351 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento".

Conforme a estos preceptos cabe definir la negociación reglada como aquella que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo y que da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral.

Por el contrario, el sistema signado con la letra b) precedente, consiste en aquella negociación directa que se celebra entre el empleador y los trabajadores de una empresa sin sujetarse a las normas de carácter procesal previstas en el cuerpo normativo en comento y no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo, procedimiento éste al que aluden los citados artículos 314 y 351 del Código del Trabajo.

En igual sentido se ha pronunciado esta Dirección en dictamen NQ 7335/114, de 21.09.89.

En estas circunstancias forzoso es concluir que quienes pretendan iniciar un proceso de negociación colectiva que les habilite para ejercer los derechos y prerrogativas de la negociación reglada deberán, necesariamente, atenerse a todas y cada una de las normas establecidas por la ley para su desarrollo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el Título II del Libro IV del Código del Trabajo trata *"De la presentación y tramitación el proyecto de contrato colectivo"*, denominación ésta que indica que estamos en presencia de la negociación colectiva reglada, a la que expresamente aluden los ya transcrito artículos 314 y 351 del mismo Código.

Ahora bien, el artículo 322 de este Título, en su inciso 1º, establece:

"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato".

Conforme a la norma anotada, la iniciación de una nueva negociación colectiva en aquellas empresas en que existiere un contrato colectivo vigente ha de tener lugar, mediante la presentación del correspondiente proyecto de contrato colectivo, no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo.

De lo expuesto resulta dable inferir que el legislador ha establecido plazos determinados para la presentación de un proyecto de contrato colectivo en aquellas empresas en que existiere un instrumento colectivo anterior de esta especie, de manera tal que no cabe sino afirmar que no resulta factible a las partes adelantar los mismos y, consiguientemente por esta vía, la negociación colectiva correspondiente, si se desea permanecer dentro del procedimiento reglado mencionado en párrafos que anteceden, acceder a las instancias y prerrogativas que el conlleva, y obtener, en definitiva, la suscripción de un nuevo contrato colectivo de trabajo.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el inciso 2º del artículo 328 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

"El trabajador que tenga un contrato vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia."

Como es posible apreciar del tenor de la norma transcrita, el legislador a través de la misma, por una parte, ratifica la conclusión precedentemente señalada en este oficio en el sentido que con anterioridad a la fecha de vencimiento de un contrato colectivo los dependientes afectos a él se encuentran inhabilitados para participar en otros procesos de negociación colectiva y, por otra, establece una excepción a dicha conclusión al permitir celebrar un nuevo contrato colectivo de trabajo a aquellos dependientes afectos a uno que aún se encuentra vigente, cuando medie acuerdo con el empleador.

Sobre el particular, es necesario señalar que el propio legislador, además, se ha encargado de precisar, mediante una presunción, que existe tal acuerdo cuando el empleador *"no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha constancia"*.

De consiguiente, debe también concluirse, desde este punto de vista, que existiendo un contrato colectivo de trabajo vigente no resulta factible a las partes anticipar la negociación de un nuevo instrumento colectivo de igual naturaleza.

Finalmente, y como reiteradamente lo ha resuelto la jurisprudencia del Servicio, es del caso hacer presente que la afirmación anterior no significa impedir a las partes negociar colectivamente toda vez que éstas, de común acuerdo, pueden, en cualquier momento, haciendo uso del procedimiento no reglado a que se ha hecho referencia precedentemente, suscribir, aún estando afectas a un contrato colectivo vigente, un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual produce los mismos efectos que un contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en la misma norma legal.

De consiguiente, en la especie, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que el instrumento colectivo por el cual se consulta, suscrito con ocasión del proyecto presentado por los trabajadores afectos a él antes de los 45 días anteriores a la data de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban sujetos a la fecha referida constituye jurídicamente un convenio colectivo.

2) En lo que concierne a esta consulta es del caso puntualizar, como ya se expresare en la pregunta precedente, que aún cuando la ley contempla procedimientos de negociación colectiva diferente, los instrumentos colectivos que resulten de los mismos producen, por expreso mandato del legislador, los mismos efectos.

En este sentido, cabe tener presente, lo dispuesto en el inciso final el artículo 314 del Código del Trabajo que, actualmente señala.

"Los instrumentos 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".

3) En relación con esta pregunta, el artículo 326 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º, dispone:

"La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

"Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

"Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes".

De la disposición legal anotada se desprende claramente que los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva deben ser representados, necesariamente, por una comisión negociadora, la que debe estar constituida por el directorio sindical cuando es un sindicato el que negocia colectivamente o designarse sus integrantes, conforme a determinadas reglas que la misma norma se encarga de señalar, cuando es un grupo de trabajadores que se une para el sólo efecto de negociar.

Ahora bien, la disposición transcrita y comentada, en cuanto establece la obligación de integrar la comisión negociación de forma diferente, según si el proyecto de

contrato colectivo ha sido presentado por un sindicato o por un grupo negociador, constituye, a la luz del ordenamiento jurídico, un precepto de carácter imperativo, que no puede ser modificado o alterado por los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva.

De esta manera, entonces, solo en el caso que negocie un sindicato los directores de la respectiva organización constituyen, de pleno derecho, su comisión negociadora, sin que su configuración pueda verse alterada.

De consiguiente, no cabe sino concluir que la representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales, cuando el respectivo proyecto de contrato ha sido presentado por una organización sindical.

4) En lo que dice relación con esta consulta, es del caso puntualizar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, de la propia información proporcionada por los trabajadores aparece que a los dependientes afectos al instrumento colectivo de que se trata les asiste el derecho a percibir una gratificación legal garantizada en el mes de febrero, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de dicho documento.

Asimismo, se desprende que dicho beneficio deberá ser reliquidado por la Empresa en el mes de mayo.

Ahora bien, al tenor de lo expuesto, posible es afirmar, en opinión de este Servicio, que al personal de que se trata no le asiste el derecho a percibir la gratificación garantiza en análisis en forma proporcional, toda vez que las partes, contratadas no previnieron tal situación al momento del pacto.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio del derecho que le asistiría a los trabajadores a que alude la presente consulta de impetrar el beneficio de la gratificación legal proporcional, prevista en el artículo 52 del Código del Trabajo, en el evento que concurran todos y cada uno de los requisitos legales previstos al efecto.

5) En cuanto a esta pregunta, es del caso advertir que, si bien los estatutos de una organización sindical son una manifestación de la voluntad soberana de la asamblea de la respectiva organización, no lo es menos que atendido lo dispuesto en el artículo 231 del Código del Trabajo, deben siempre ajustarse a las disposiciones legales.

De esta manera entonces, posible es afirmar que si una disposición estatutaria no se encuentra ajustada a las disposiciones legales, dicho ajuste se produce de pleno derecho por el solo ministerio de la ley, atendida la primacía de ésta sobre las normas estatutarias.

Lo anterior, en razón de que, tal como lo ha sostenido la doctrina, las leyes laborales rigen "*in actum*", vale decir, son de aplicación inmediata dada la naturaleza de

orden público del derecho laboral que, limita la autonomía de la voluntad mediante el establecimiento de derechos mínimos elevados expresamente por el legislador a la categoría de irrenunciables, conforme a lo previsto en el artículo 59 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) Constituye un convenio colectivo el suscrito por la Empresa Sociedad Agrícola y Lechera de Loncoleche S.A. y los trabajadores socios del Sindicato de Loncoleche S.A., Planta Loncoleche, con ocasión del proyecto presentado por éstos antes de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban afectos a dicha data.

2) El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo.

3) La representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales, cuando el proyecto de contrato ha sido presentado por una organización sindical.

4) La Empresa Sociedad Agrícola y Lechera de Loncoleche S.A., no se encuentra obligada a pagar en forma proporcional el beneficio de la gratificación legal garantizada contemplado en el artículo 20 del convenio colectivo suscrito con los trabajadores socios del Sindicato de Loncoleche S.A. planta Loncoleche, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

5) Las disposiciones legales priman sobre aquellas contenidas en los estatutos de una organización sindical que transgreden el ordenamiento jurídico laboral.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
 20 JUL 1968
 OFICINA DE PARTES



Maria Ester Feres Nazarala
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

IVS/csc

Distribución:

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