



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 41686 (2233) 2019

*Jurídico*

094

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Duración Instrumentos Colectivos.

**RESUMEN:**

La facultad que detentan las partes para desarrollar negociaciones colectivas de forma anticipada y sin sujeción a normas de procedimiento, debe respetar la duración máxima que deben tener los convenios colectivos conforme lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo

En este sentido, no resulta ajustado a derecho alterar esta regla mediante el establecimiento de cláusulas que consagren una vigencia diferida de los efectos de un convenio colectivo, aun a pretexto de existir un anterior instrumento colectivo vigente, toda vez que la nueva suscripción produce el cese de los efectos de instrumento anterior, por lo tanto, dicho hecho determinará también la duración y vigencia del convenio colectivo acordado por las partes.

Considerando lo expuesto, la decisión de suscribir un nuevo convenio colectivo que reemplaza la regulación colectiva existente entre las partes, tendrá como efecto el cese de la vigencia del instrumento, lo que afectará aquellos aspectos accesorios como la obligación de pago de la cuota sindical a causa de la extensión de beneficios o de la desafiliación del sindicato de aquellos trabajadores que participaron en la negociación anterior.

**ANTECEDENTES:**

1. Instrucciones de 04.01.2020, de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Instrucciones de 05 de febrero y 30 de noviembre de 2020, de la Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Presentación de 19 de diciembre de 2019 del Sindicato de Trabajadores del Establecimiento Fundación Chagres.
4. Ord. N°5524 de 29 de noviembre de 2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

5. Ord. N°465 de 07 de octubre de 2019 del Inspector Provincial del Trabajo de San Felipe.

6. Presentación de 04 de octubre de 2019 del Sindicato N°1 Fundación Chagres.

7. Presentación de 03 de septiembre de 2019, del Sindicato N°1 Fundación Chagres.

**SANTIAGO,**

**12 ENE 2021**

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. GUILLERMO RIVERA HENRÍQUEZ  
SINDICATO N°1 FUNDICIÓN CHAGRES  
SANTO DOMINGO N° 1160, OF. 318, SANTIAGO  
GUILLERMO.RIVERAH@ANGLOAMERICAN.COM**

**PEDRO REYES FIGUEROA  
ANGLO AMERICAN SUR S.A.  
ISIDORA GOYENCHEA N°2.800, LAS CONDES.  
SANTIAGO.**

**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO FUNDICION  
CHAGRES DE MINERA SUR ANDES LTDA.  
MANUEL RODRIGUEZ N° 1894, LLAY LLAY  
PROVINCIA DE SAN FELIPE.**

Mediante presentación de antecedente 6 y 7), el Sindicato N°1 Fundación Chagres, solicita a esta Dirección del Trabajo se pronuncie respecto a la procedencia, entre los meses de junio y diciembre de 2019, de los descuentos y pago de cuotas sindicales a consecuencia de la extensión de beneficios y desafiliación al sindicato de trabajadores que participaron en la negociación colectiva que dio lugar al instrumento colectivo celebrado por el sindicato el año 2016, considerando las especiales circunstancias que expone.

Sobre el particular, hace presente que el Sindicato N°1 Fundación Chagres y el Sindicato de Trabajadores del Establecimiento Fundación Chagres, accedieron a la solicitud de la empresa de negociar de forma anticipada y en paralelo, advirtiendo que ambas organizaciones mantenían, respectivamente, Convenios Colectivos con una vigencia de 48 meses, entre el 1 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2020 y el 01 de mayo de 2016 al 30 de abril de 2020.

En este aspecto el requirente manifiesta que en el anterior proceso del año 2016, 15 de sus actuales socios se encontraban afiliados al otro sindicato y, adicionalmente, se extendieron beneficios de su instrumento a otros trabajadores, escenario ante el que consulta la procedencia del pago de la cuota sindical considerando las particularidades del nuevo convenio que han celebrado con la empresa ambos sindicatos.

Por lo anterior, mediante Ord. N°5524, de 29 de noviembre de 2019, de la Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales y en virtud del principio de bilateralidad, se confirió traslado al Sindicato de Trabajadores del Establecimiento Fundación Chagres y a la Empresa, solicitándoles la expresión de sus puntos de vista sobre la materia consultada, no siendo evacuada dicha respuesta a la fecha del presente pronunciamiento. Sin embargo, se emitirá pronunciamiento conforme a los antecedentes

aportados por el Sindicato N°1 Fundación Chagres y los antecedentes que constan en los registros informáticos y documentales de la Dirección del Trabajo.

Conforme a dichos antecedentes consta que, en el marco de las negociaciones colectivas anticipadas y desarrolladas en paralelo, la empresa alcanzó acuerdo con las organizaciones sindicales suscribiendo nuevos convenios colectivos con fecha 01 de junio de 2019, época en que los trabajadores comenzaron a recibir determinados beneficios, a través del acuerdo de extensión de beneficios o por la disposición transitoria de los convenios colectivos, sin embargo, se establecieron cláusulas especiales bajo la denominación de "vigencia" en relación a la aplicación del nuevo instrumento.

De esta forma, en el caso del Sindicato N°1 Fundación Chagres se consagró lo siguiente:

*"8.4. Vigencia.*

*El presente CONVENIO rige desde el 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.*

*Lo dicho es sin perjuicio de los plazos especiales de vigencia que se han pactado en algunos casos, respecto de obligaciones y derechos determinados, en lo que la vigencia será la que específicamente se ha convenido.*

*Se deja establecido que este instrumento sustituye íntegramente todas y cada una de las estipulaciones del CONVENIO COLECTIVO de fecha 01 de abril de 2016, celebrado anteriormente por las PARTES"*

A su vez, en el caso del Sindicato de Trabajadores del Establecimiento Fundación Chagres, el instrumento colectivo establece, en lo pertinente:

*"8.4. Vigencia.*

*El presente CONVENIO rige desde el 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.*

*Lo dicho es sin perjuicio de los plazos especiales de vigencia que se han pactado en algunos casos, respecto de obligaciones y derechos determinados, en lo que la vigencia será la que específicamente se ha convenido.*

*Se deja establecido que este instrumento sustituye íntegramente todas y cada una de las estipulaciones del CONVENIO COLECTIVO de fecha 01 de mayo de 2016, celebrado anteriormente por las PARTES"*

En este sentido, considerando los antecedentes aportados por el Sindicato N°1 Fundación Chagres, se advierte que en la cláusula 9 de su Convenio Colectivo se puntualiza que determinados beneficios comenzarán a regir a contar del mes de junio de 2019, los que reemplazarán íntegramente a aquellos similares que pudiere estar percibiendo un trabajador, en los mismos términos, no procediendo con ello doble pago de ninguno de los beneficios.

En virtud de lo expuesto esta organización sindical consulta si corresponde el pago de cuotas sindicales, entre los meses de junio a diciembre de 2019, respecto de los convenios colectivos celebrados el año 2016, producto de la extensión de beneficios y la desafiliación de trabajadores de las organizaciones en las que negociaron, considerando las circunstancias expuestas respecto de la vigencia del nuevo instrumento.

En atención a lo expuesto, con el objetivo de dar respuesta a la consulta formulada, corresponde examinar la reglamentación existente respecto a la duración y vigencia de los instrumentos colectivos, para determinar si resulta procedente el descuento y pago de cuota sindical bajo las circunstancias expuestas.

## 1. Duración y vigencia de los instrumentos colectivos.

En relación a la duración y vigencia de los instrumentos colectivos, pertinente será considerar lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo que establece:

*Artículo 324. Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.*

*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. De no existir instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.*

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

*Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.*

Del precepto referido es posible distinguir entre duración y vigencia de los instrumentos colectivos, siendo relevante considerar que la doctrina de esta Dirección, contenida en Dictamen N°5781/93, de 01 de diciembre de 2016, ha dado cuenta que la duración y vigencia de los contratos suele coincidir, toda vez que, existiendo contrato colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente a la fecha de término de éste y, en caso de no existir instrumento anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de la suscripción, sin embargo, el legislador en este aspecto ha establecido una prevención.

Del precepto transcrito es posible advertir que existe una excepción a la situación expuesta, en donde la vigencia y duración comienzan en fechas diversas, tal como ocurre con el contrato colectivo que se celebra con posterioridad a la huelga, caso en que su vigencia se cuenta a partir de la fecha de suscripción del mismo y su duración será a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del contrato colectivo anterior.

Conforme a lo expuesto, el legislador estableció un periodo máximo de duración de los instrumentos colectivos, con objeto de resguardar que en el ejercicio de la negociación colectiva se respete un determinado lapso mínimo y máximo en su desarrollo, lo que ha denominado la doctrina como obligación de paz que, en este caso, debiendo advertirse que en el caso de los Convenios Colectivos se establece que no podrán tener una duración superior a los 3 años de duración.

Así las cosas, el Convenio Colectivo suscrito por las partes, bajo la premisa de establecer una regla especial de vigencia diferida entre el 01 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020, pasa por alto lo dispuesto por el legislador en torno a la regla de duración de los instrumentos colectivos. En este sentido, la duración efectiva de este instrumento supera los tres años de estabilidad permitidos por el legislador en el entendido que establece, desde la fecha de suscripción del Convenio Colectivo hasta el día de su vencimiento, un periodo que abarca del 01 de junio de 2019 al 31 de diciembre de 2022, respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, y en conformidad a la autonomía de la voluntad que detentan las partes, nada impide el establecimiento de reglas que establezcan plazos

diferidos para gozar de determinados beneficios establecidos en los instrumentos colectivos, sin embargo, en esta circunstancia no puede afectarse la regulación propia del periodo de duración o estabilidad que tienen los instrumentos colectivos a la luz de la regulación legal establecida en el artículo 324 del Código del Trabajo, aspecto que es de carácter indisponible para las partes.

A mayor abundamiento, la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°303/1, de 18 de enero de 2017, establece que un trabajador no puede encontrarse afecto a más de un instrumento colectivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 307 del Código del Trabajo, en consecuencia, cuando a través de una negociación colectiva anticipada y sin sujeción a normas de procedimiento, se suscribe un Convenio colectivo que viene a reemplazar la regulación colectiva existente entre las partes, lo que ha ocurrido es el cese de instrumento anterior, no pudiendo coexistir dos regulaciones que recaigan sobre la misma materia en relación a un trabajador, considerando además el carácter unitario del derecho a negociación colectiva, que se materializa en la existencia de una regulación de carácter general para los afiliados del sindicato, aspecto recogido también en Dictamen N°2858/79, de 27 de junio de 2017.

En atención a lo expuesto, la decisión de negociar anticipadamente y suscribir un nuevo convenio colectivo tiene como consecuencia directa afectar la duración del instrumento precedente, en el entendido que implica la decisión de las partes de ejercer el derecho a negociar colectivamente y afectar la estabilidad del periodo de tiempo que habían inicialmente definido, circunstancia que adicionalmente implica el cese de los efectos del instrumento colectivo anterior, debiendo advertir que dicho escenario no impide que puedan establecer reglas especiales de plazo para el goce de determinados beneficios.

En este orden de ideas, cabe destacar que esta premisa es recogida por la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N° 2919/165, de 04 de septiembre de 2002, el que no obstante las modificaciones legales, es plenamente aplicable en lo pertinente, al señalar que un instrumento colectivo se entiende extinguido, por un lado, cuando la organización sindical que lo suscribe no negocia dentro de los plazos establecidos por el legislador o si anticipa el proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario.

Finalmente, y considerando que la autonomía de las partes no puede implicar que las mismas alteren normas que no resultan disponibles para ellas, como ocurre a propósito de la duración máxima del instrumento colectivo, debe considerarse que el Convenio Colectivo suscrito con fecha 01 de junio de 2019, no podrá tener legalmente una duración superior a los tres años, debiendo considerar para su determinación lo precedentemente expuesto en este informe.

## **2. Procedencia del pago de cuota sindical.**

En atención a lo señalado y en relación a las consultas formuladas, la suscripción del Convenio Colectivo ha producido el cese de la vigencia del instrumento colectivo anterior, circunstancia que implica que los descuentos de cuota sindical y su pago carezcan de causa, por lo tanto, no procede que los trabajadores enteren dicho estipendio en favor de la organización sindical.

Ahora bien, en el caso de los trabajadores que fueron beneficiados por la extensión del instrumento colectivo, debe precisarse que la doctrina de esta Dirección, contenida en Dictamen N°5298/122, de 06 de noviembre de 2017, señala: *“una vez extinguido el contrato colectivo, los beneficios extendidos no pasan a integrar los contratos individuales de los trabajadores favorecidos con la extensión y, en tal condición, tampoco pasan constituir parte del piso de la negociación.”*


Por lo tanto, no solo corresponde la extinción de la obligación de pago de la cuota sindical, sino que en el caso específico de los trabajadores a los que se les extendían beneficios al momento de la suscripción del convenio colectivo, deberá producirse la cesación de estos al no producirse el efecto de ultractividad contemplado en el artículo 325 del Código del Trabajo, es decir, no se incorporarán a sus contratos individuales de trabajo.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que, en atención a los antecedentes tenidos a la vista, la facultad que detentan las partes para desarrollar negociaciones colectivas de forma anticipada y sin sujeción a normas de procedimiento, debe respetar la duración máxima que deben tener los convenios colectivos conforme lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo

En este sentido, no resulta ajustado a derecho alterar esta regla mediante el establecimiento de cláusulas que consagren una vigencia diferida de los efectos de un convenio colectivo, aun a pretexto de existir un anterior instrumento colectivo vigente, toda vez que la nueva suscripción produce el cese de los efectos de instrumento anterior, por lo tanto, dicho hecho determinará también la duración y vigencia del convenio colectivo acordado por las partes.

Considerando lo expuesto, la decisión de suscribir un nuevo convenio colectivo que reemplaza la regulación colectiva existente entre las partes, tendrá como efecto el cese del instrumento, lo que afectará aquellos aspectos accesorios como la obligación de pago de la cuota sindical a causa de la extensión de beneficios o de la desafiliación del sindicato de aquellos trabajadores que participaron en la negociación anterior.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LBP/FNR  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- Control