



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 13192(2412)/2012

Jurídico

ORD.: 0368

MAT.: Absuelve diversas consultas relativas a los efectos de la fusión sindical que eventualmente se llevará a cabo por el Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5 y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa KDM S.A., respecto de los instrumentos colectivos vigentes suscritos por dichas organizaciones sindicales en representación de sus socios.

ANT.: 1)Acta de comparecencia, de 26.12.2012, de Directores Sindicato de Trabajadores de Empresa KDM S.A. y Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5.
2)Pase N° 227, de 21.11.2012, de Jefa Departamento de Relaciones Laborales.
3)Presentación, de 09.11.2012, de los señores Juan Arévalo y Juan Araya presidente y tesorero del Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5 y Luis Romero, presidente Sindicato de Trabajadores de Empresa KDM S.A.

SANTIAGO,

23 ENE 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES JUAN ARÉVALO ARACENA Y JUAN AYALA ARAYA
DIRECTORES SINDICATO DE EMPRESA KDM S.A.

SEÑOR LUIS ROMERO NAVIA
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES
DE EMPRESA KDM S.A.

SANTA ROSA N° 101
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente 3), requieren un pronunciamiento de esta Dirección a propósito de las discusiones que se están llevando a cabo en las respectivas asambleas de los sindicatos que representan con el objetivo de acordar su fusión, con arreglo a lo previsto en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, instancias en las que surgieron las siguientes interrogantes:

1) Si las cláusulas del convenio colectivo suscrito por una de las organizaciones que pretende fusionarse, el Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5, que vence el 1 de marzo de 2013, continúan vigentes una vez extinguido

dicho instrumento, como parte integrante de los contratos individuales de trabajo de los dependientes afectos a dicha negociación.

2) Si en caso de que el proceso de fusión sindical culmine antes del 1 de marzo de 2013, fecha de vencimiento del convenio colectivo en referencia, el nuevo proyecto de contrato colectivo debe presentarse por la organización sindical resultante de la referida fusión en el período establecido en el artículo 322 inciso 1º del Código del Trabajo o si resulta procedente que todos los afiliados a aquella presenten un nuevo proyecto de contrato colectivo conjunto, con arreglo a la disposición legal citada, vale decir, no antes de los 45 días ni después de 40 días anteriores al 2 de junio de 2013, fecha de vencimiento del contrato colectivo suscrito por la otra organización eventualmente participante de la fusión —el Sindicato de Trabajadores de Empresa KDM S.A.—. Ello con la finalidad de que todos los afiliados al nuevo sindicato que se constituya se encuentren habilitados para negociar en un procedimiento reglado.

3) Si constituye un obstáculo para llevar a cabo dicha negociación conjunta que el contrato colectivo de otra de las organizaciones sindicales constituidas en la empresa de que se trata, que no participa de la fusión, tenga una fecha de vencimiento anterior al 2 de junio de 2013.

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

1) En lo que concierne a esta consulta, que dice relación con la vigencia de las cláusulas del convenio colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5, una vez extinguido dicho instrumento, cabe manifestar, en primer término, que el artículo 348 inciso 2º del Código del Trabajo, establece:

“Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente”.

Del precepto legal transcrito se infiere que una vez extinguido el contrato colectivo, todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en él pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por los mismos, efecto que se produce de pleno derecho.

Sin embargo, no rige este principio de subsistencia en el contrato individual tratándose de las cláusulas relativas a beneficios u obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente o de aquellas estipulaciones relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero.

De esta manera, es lícito sostener, que aun cuando se hubiere extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, atendido que —con excepción de los casos indicados en el párrafo anterior— subsisten en el contrato individual de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva, en calidad de afiliados a la organización sindical respectiva o como adherentes a la misma como, asimismo, respecto de aquellos trabajadores a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios del contrato pertinente.

Resulta necesario señalar a este respecto que, tal como se ha sostenido reiteradamente por este Servicio, entre otros, en dictamen N°2919/165, de 14.09.2002, debe entenderse que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral que participó en su suscripción no negocia dentro de los plazos señalados en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo o anticipa su proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario.

Todo lo expuesto precedentemente resulta aplicable igualmente tratándose de la próxima extinción del convenio colectivo por el que se consulta. Ello atendido lo dispuesto en los incisos 1º y 2º del artículo 351 del citado cuerpo legal, en los siguientes términos:

"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".

"No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se colige que la forma de negociación que en ella se establece no está afecta a las normas de procedimiento que rigen para la negociación colectiva reglada.

Se infiere, igualmente, que los instrumentos colectivos que tuvieren origen en esa forma de negociación se denominarán convenios colectivos, los cuales, por expreso mandato del legislador, producen los mismos efectos que los contratos colectivos de trabajo, sin perjuicio de las reglas especiales establecidas en el citado artículo 351.

Finalmente, el inciso 2º del referido artículo 351 hace aplicable sólo a los convenios colectivos de empresa —excluyendo así a aquellos que afectan a más de una de ellas— la disposición prevista en el inciso 2º del artículo 348.

De ello se sigue que la extinción del convenio colectivo de empresa, surte el mismo efecto que la del contrato colectivo, toda vez que en conformidad a las normas recién transcritas y comentadas, sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, en los mismos términos y con las limitaciones legales antes expuestas, subsistiendo en el contrato individual de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva respectivo.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, es posible sostener que, en la especie, una vez extinguido el convenio colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5, con vigencia hasta el 1 de marzo de 2013, sus cláusulas continuarán rigiendo más allá de dicha fecha, en los contratos individuales de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva, salvo aquellas relativas a

la reajustabilidad de las remuneraciones y de los demás beneficios pactados en dinero, así como las que se refieren a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

2) Solicitan, por otra parte, precisar si en caso de que se lleve a cabo la fusión sindical entre el Sindicato de Empresa KDM S. A. N° 5 y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa KDM S.A. y dicho proceso culmine antes del vencimiento del convenio colectivo en referencia suscrito por la primera de las organizaciones sindicales mencionadas, el nuevo proyecto de contrato colectivo debe presentarse por la organización sindical resultante de la referida fusión en el período establecido en el artículo 322 inciso 1° del Código del Trabajo o si resulta procedente que todos los afiliados a aquella presenten un nuevo proyecto de contrato colectivo conjunto, con arreglo a la disposición legal citada, vale decir, no antes de los 45 días ni después de 40 días anteriores al 2 de junio de 2013, fecha de vencimiento del contrato colectivo suscrito por la otra organización sindical individualizada, con la finalidad de que todos los afiliados al nuevo sindicato que se constituya se encuentren habilitados para negociar en un procedimiento reglado.

Al respecto, debe tenerse presente, en primer término, que de acuerdo con la jurisprudencia vigente, contenida en los dictámenes N°s.1630/101, de 29.05.2002 y 3986/154, de 31.08.2004, la fusión es un acto jurídico que importa, por una parte, la extinción de las organizaciones sindicales fusionadas y, por otra, el nacimiento de una nueva organización sindical. Con arreglo a la misma doctrina, cabe agregar que la fusión se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, consagrado constitucionalmente en el artículo 19, número 19, de la Constitución Política de la República y en el propio Código del Trabajo, que en su artículo 212, reconoce a los trabajadores el derecho a constituir las organizaciones que "estimen convenientes", lo cual equivale a decir que los trabajadores que participan en este proceso se han desafiliado, por el solo ministerio de la ley, de su antiguo sindicato para afiliarse a esta nueva organización.

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, preciso es convenir que la fusión sindical contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido en nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, materia de esta consulta.

Precisado lo anterior y en respuesta a la consulta planteada, es posible afirmar que los trabajadores que suscribieron el convenio colectivo que vence el 1 de marzo de 2013, representados por el Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5, pueden optar por iniciar un proceso de negociación reglada, presentando un proyecto de contrato colectivo al vencimiento del referido convenio, representados por la nueva organización sindical constituida luego de la fusión de que se trata y en el término establecido en el artículo 322, inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el referido colectivo laboral puede también adoptar la decisión de no presentar un proyecto de contrato dentro del plazo legal ya analizado, en que le correspondería negociar colectivamente de acuerdo con la normativa legal vigente, permitiendo que se extinga el convenio colectivo que los rige y dejando transcurrir el plazo para negociar colectivamente sin presentar su nuevo proyecto con las consecuencias jurídicas ya analizadas, vale decir, que todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en él pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por los mismos, efecto que, tal como se señalara, se produce de pleno derecho, salvo en lo que concierne a las estipulaciones de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero y a las cláusulas relativas a beneficios u obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

De este modo, en la especie, los efectos de la conclusión señalada en el párrafo anterior se mantendrán hasta que los trabajadores que conformaban el Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5 negocien colectivamente con su empleador, al vencimiento del contrato colectivo suscrito por la otra organización fusionada y conjuntamente con los ex socios de esta última, representados todos ellos por el nuevo sindicato constituido a partir de la fusión de los primeros.

Por consiguiente, a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds., que, en caso de que el proceso de fusión del Sindicato de Empresa KDM S. A. N° 5 y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa KDM S.A. culmine antes del vencimiento del convenio colectivo suscrito por los socios de la primera de las organizaciones mencionadas, el nuevo proyecto de contrato colectivo debe presentarse por la organización sindical resultante de la referida fusión en el período establecido en el artículo 322 inciso 1° del Código del Trabajo.

Ahora bien, si los trabajadores que antes de la fusión eran socios del Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5, hubieren decidido no presentar un proyecto de contrato dentro del plazo legal, en la época en que les correspondía negociar colectivamente, con los efectos ya analizados en el cuerpo del presente oficio, podrán, luego de culminar el proceso de fusión por el que se consulta, negociar colectivamente con su empleador, al vencimiento del contrato colectivo suscrito por los socios de la otra organización fusionada y conjuntamente con éstos, debiendo todos ellos ser representados para tal efecto por el nuevo sindicato constituido a partir de la fusión de los primeros.

3) En cuanto al eventual obstáculo que podría implicar para la negociación conjunta de los socios de las organizaciones fusionadas que a otro de los sindicatos constituidos en la empresa y que no participa de la fusión, le corresponda negociar en una fecha anterior, cabe hacer presente que tal circunstancia en nada altera lo ya sostenido en el punto anterior por este Servicio respecto de la procedencia de una negociación en los términos allí señalados.

Lo anterior, teniendo en consideración que, si bien es cierto, el inciso 3° del artículo 322 del Código del Trabajo establece que, entre otros, los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren, sólo pueden presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, salvo acuerdo de las partes, no lo es menos que en conformidad a la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el

representado por la organización a la cual se encuentra afiliado al momento de negociar, sin que resulte procedente que dicho trabajador integre un grupo negociador conformado con arreglo a lo previsto por el artículo 314 bis o 315 del Código del Trabajo o que pueda adherirse a un proyecto de contrato colectivo presentado por una organización sindical distinta a aquella de la cual es socio.

Dicha tesis se sustenta, en primer término, en lo sostenido por esta Dirección, mediante dictamen N° 3676/0125, de 05.09.2003, en cuanto a que los trabajadores sindicalizados, por el solo hecho de estarlo, forman parte de cualquier proyecto de contrato que presente el sindicato a que pertenecen, a menos que se encuentren sujetos a otro instrumento colectivo.

Asimismo, a través de dictamen 8305/167, de 14.11.88, esta Repartición sostuvo que, según se desprende de diversos preceptos del Código del Trabajo, a saber, los actuales artículos 325 N°1 y 323, los sindicatos como tales no son parte de la negociación colectiva, sino que su actuación se limita a funciones de representación de los trabajadores involucrados, en quienes se radica, en definitiva, la calidad de parte. Tal representación queda circunscrita a los socios de la respectiva organización, razón por la cual no cabe estimar jurídicamente procedente que los afiliados a un sindicato otorguen poder a otra organización para que los represente en una negociación colectiva.

Elo, por cuanto, el fin de la organización sindical previsto por el N° 1 del artículo 220 del Código del Trabajo, de representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, implica la improcedencia de delegar dicha representación en quienes no tienen el carácter de dirigentes de la organización respectiva. Sostener lo contrario importaría, en opinión de este Servicio, restringir sus objetivos y ámbito de acción, perturbando con ello la garantía constitucional consagrada por el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, esto es, la autonomía sindical, entendida como aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias.

Por otra parte, en conformidad al artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental, por expreso mandato constitucional, un derecho garantizado por el constituyente no puede ser afectado en su esencia por los preceptos legales que lo regulan, haciendo imposible su libre ejercicio, en términos tales de imponer exigencias que lo hacen irrealizable, lo entran más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica. En el caso en cuestión, el derecho a la libertad sindical consagrado por la Constitución Política de la República, no podría verse limitado en cuanto a su ejercicio por las normas del Código del Trabajo que la regulan.

Lo anterior impone una interpretación de las normas pertinentes conforme a la Constitución, en términos tales que las mismas no se contrapongan al sentido del texto constitucional; por ende, entre las interpretaciones posibles de las disposiciones legales aplicables debe preferirse aquella que respete y realice el derecho a la libertad sindical, lo que en el caso concreto sólo ocurriría si se entiende que el trabajador afiliado a un sindicato debe negociar representado por dicha organización y no por otro sindicato o grupo negociador paralelo, pues, de otra forma, la existencia misma de la sindicalización perdería gran parte de su sentido, al privar a la organización sindical de uno de sus fines fundamentales.

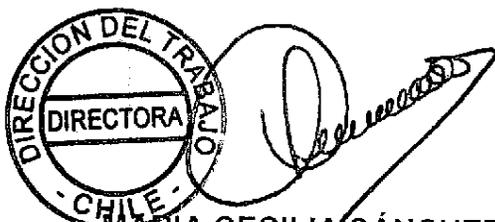
A mayor abundamiento, si un trabajador desea negociar al margen de su sindicato, representado por otra de dichas organizaciones, o

integrando un grupo negociador, deberá renunciar previamente al sindicato del que es socio; ello atendido que si se tiene en consideración que la pertenencia o permanencia a aquél no es obligatoria para un afiliado, la única forma de equilibrar el reconocimiento de una relativa libertad para negociar colectivamente con la importancia de la sindicalización es exigiendo el acto previo de renuncia antes de hacer posible la negociación al margen del sindicato.

En concordancia con lo anterior, es preciso señalar que tanto la norma constitucional contenida en el artículo 19 N° 19 ya citada, como las diversas disposiciones legales contempladas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas la ya analizada, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa.

Las consideraciones antes expuestas permiten concluir que, en la especie, no resulta aplicable la norma del inciso 3° del artículo 322 del Código del Trabajo, en cuanto impide a los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren presentar proyectos de contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad.

Saluda atentamente a Uds.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SMS
SMS/FCGB/MPK

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dpto. Relaciones Laborales