

S/K (48)/2001  
DN-89

ORD. No 0221 / 0016

**MAT.:** 1) Nada obsta a que las partes de un contrato colectivo, modifiquen por el mutuo consentimiento la cláusula de vigencia de dicho instrumento, modificación que será oponible a todo trabajador que actúe debidamente representado por la organización sindical.  
2) Nada obsta a que junto con la modificación de la cláusula de vigencia, las partes acuerden incorporar otras u otras cláusulas referidas a condiciones comunes de trabajo o remuneraciones, como puede ser por ejemplo un bono.  
3) En virtud de la modificación por mutuo acuerdo del instrumento colectivo, es posible que queden afectos al contrato colectivo -o convenio colectivo o fallo arbitral- trabajadores que no estaban incorporados en la nómina original, debiendo en todo caso constar por algún medio idóneo el mandato de estos trabajadores a la directiva sindical para que los represente en la suscripción del convenio colectivo parcial, pudiendo ser éste el acuerdo de asamblea o simplemente la suscripción de la nómina.

**ANT.:** 1) Pase Nº 121, de 12.01.2001, de Sra. Directora del Trabajo.  
2) Presentación de 11.01.2001, Sindicato de Trabajadores de Maricunga.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 5º, 322, 345, 347.  
Código Civil artículo 1545

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nºs 6696/314, de 02.12.96 y 1530/093, de 06.04.98.

**SANTIAGO, 16 ENE 2001**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SRES. DIRECTIVA SINDICATO DE TRABAJADORES DE MARICUNGA

En su presentación del antecedente 2), se consultan las siguientes materias:

1) Si es posible retrasar la negociación colectiva por un período de seis meses.

2) Si junto con retrasar la negociación es posible pactar un bono.

Por último, sobre esta primera consulta, habrá que tener en consideración, según lo ha señalado la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, que el legislador ha radicado los efectos del contrato colectivo y, por ende, de los instrumentos colectivos en general, en quienes hubieren sido parte del respectivo proceso de negociación, entendiéndose por tales el o los empleadores y los socios del o los sindicatos que negociaron colectivamente como, también, el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso.

Lo anterior permite afirmar que sólo quienes concurren con su voluntad a la suscripción de un instrumento colectivo, es decir, las partes, se encuentran legalmente facultadas para modificar el mismo, actuando por ejemplo a través de mandatario habilitado para tal efecto; calidad esta última en que puede actuar el directorio sindical de la organización a que se encuentra afiliado un trabajador, ello según lo ha resuelto esta Dirección en diversos pronunciamientos.

2) Respecto de la segunda materia consultada, es decir si es posible que junto con retrasar la negociación se pacte un bono, se debe reiterar lo expresado precedentemente, en el sentido que el mutuo consentimiento de las partes permite modificar el instrumento colectivo vigente, ya sea reformando cláusulas, eliminando otras o incorporando nuevos contenidos.

Por lo tanto, nada obsta a que junto con incluir la modificación a la cláusula de vigencia se pacte además otra u otras cláusulas, que pueden versar sobre materias referidas a condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, que las partes estimen pertinente incorporar, entre ellas por ejemplo un bono.

3) Finalmente, en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores que se han incorporado a la empresa con posterioridad a la suscripción del contrato colectivo vigente, cabe tener presente que la determinación de las partes constituye también una cláusula del instrumento colectivo. Por tanto se encuentra también sujeta a la norma sobre modificación de los contratos colectivos contenida en el artículo 5 del Código del Trabajo, en relación al artículo 1545 del Código Civil y por tanto nada impide que por el mutuo acuerdo de las partes, se incorporen al contrato colectivo que se modifica, nuevos trabajadores, no considerados originalmente en la nómina adjunta al referido instrumento.

En consecuencia, nada obsta a que los nuevos trabajadores queden afectos al contrato colectivo vigente por el tiempo que rija de acuerdo a la modificación de su cláusula de vigencia, debiendo en todo caso constar por algún medio idóneo el mandato de estos trabajadores a la directiva sindical para que los represente en la suscripción del acuerdo de modificación del contrato colectivo, pudiendo ser éste el acuerdo de asamblea o simplemente la suscripción de la nómina.

3) Qué ocurre con los derechos de los trabajadores que se han incorporado el último tiempo a la empresa y por tanto no son parte del contrato colectivo vigente.

Sobre estas materias cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) En lo referido a prorrogar el inicio de una negociación colectiva reglada, el artículo 322 del Código del Trabajo, en su inciso final dispone: *"las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación"*.

De la norma citada, resulta concluyente que el legislador, al regular la prórroga del inicio de la negociación, sólo lo permite por acuerdo de las partes, y por un período máximo de 60 días. No obstante debe tenerse presente, que lo que el legislador regula, es la facultad de las partes para pactar la postergación de *"la fecha en que les corresponda negociar colectivamente"*, es decir no se refiere a modificar el instrumento colectivo vigente, sino tan sólo a dilatar la época de negociación.

En lo que interesa, debe tenerse presente que la época de negociación, de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 322 del citado Código, está determinada por la duración del instrumento colectivo establecida en la cláusula de vigencia, que según lo dispuesto en el artículo 345, número 3, es una cláusula que debe contener todo contrato colectivo.

Al ser la vigencia del contrato una cláusula, que deriva del acuerdo de las partes, está sujeta a las reglas sobre modificación de los contratos colectivos, teniendo como única limitación el que no pueden establecer una vigencia inferior a dos años, según lo dispone el artículo 347.

En efecto, el artículo 5, inciso segundo, del Código del ramo, establece que *"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"*.

Corrobora lo expuesto precedentemente, lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Al ser la negociación colectiva un procedimiento que se desarrolla entre un empleador y sus trabajadores organizados, con plena autonomía para fijar contenidos, con la sola restricción ya señalada respecto del plazo mínimo de vigencia, y las contenidas en el artículo 306 inciso segundo, nada obsta a que fijen libremente el contenido de la cláusula de vigencia, y también puedan modificarla por mutuo consentimiento.

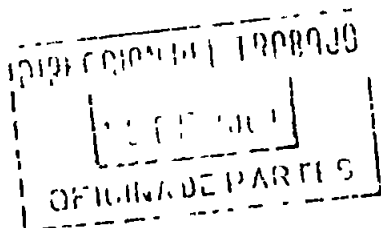
En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y doctrina de este Servicio, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Nada obsta a que las partes de un contrato colectivo, modifiquen por el mutuo consentimiento la cláusula de vigencia de dicho instrumento, modificación que será oponible a todo trabajador que actúe debidamente representado por la organización sindical.

2) Nada obsta a que junto con la modificación de la cláusula de vigencia, las partes acuerden incorporar otra u otras cláusulas referidas a condiciones comunes de trabajo o remuneraciones, como puede ser por ejemplo un bono.

3) En virtud de la modificación por mutuo acuerdo del instrumento colectivo, es posible que queden afectos al contrato colectivo -o convenio colectivo o fallo arbitral- trabajadores que no estaban incorporados en la nómina original, debiendo en todo caso constar por algún medio idóneo el mandato de estos trabajadores a la directiva sindical para que los represente en la suscripción del convenio colectivo parcial, pudiendo ser éste el acuerdo de asamblea o simplemente la suscripción de la nómina.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERRES NAZARALA**  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

RPL/nar

**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