



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
S/K (2094) 2016**

ORD.: 5337 / 0091

MAT.: Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016.

ANT.: 1) Instrucciones del Director del Trabajo, de fecha 04.10.2016.
2) Necesidades del Servicio.

FUENTES: Artículos 6 y 7 del Código Civil, Ley N° 20.940 de 08.09.2016.

SANTIAGO,

28 OCT 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Por necesidades del Servicio, y en virtud de la publicación de la Ley N° 20.940 de 08.09.2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales, es menester informar sobre las disposiciones que regulan la entrada en vigencia de dicho cuerpo normativo, en particular respecto de aquellas materias que inciden directamente en las relaciones laborales y en el procedimiento de negociación colectiva.

Cabe considerar que la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, se estructura en 14 artículos, más las disposiciones transitorias, siendo su contenido el siguiente:

a) El artículo 1° de la Ley, introduce modificaciones al Código del Trabajo, siendo la de mayor amplitud, aquella contenida en el numeral 36) de dicho artículo, a través del cual se sustituye el libro IV del Código del Trabajo, relativo a la Negociación Colectiva.

b) Los artículos 2° y 3° de la Ley N° 20.940, crean y determinan la constitución del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, el que tendrá como

objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

c) Los artículos 4 a 11 de la Ley N° 20.940, regulan la creación, conformación y funcionamiento del Consejo Superior Laboral, organismo de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

d) El artículo 12, regula la situación presupuestaria en función del mayor gasto fiscal que podría representar la aplicación de la ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia.

e) El artículo 13, modifica la Ley N° 19.886, Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, al establecer un sentido de prioridad en las bases de licitación y evaluación de propuestas, respecto de las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a estos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.

f) El artículo 14, modifica el artículo 46 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, al permitir la creación de programas con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, destinados a la ejecución de acciones de capacitación de trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.

Con base en tal contenido normativo, resulta necesario revisar e informar para mayor conocimiento, las normas sobre vigencia de la Ley N° 20.940, en particular, respecto de aquellas materias que inciden directamente en las relaciones laborales y en los procesos de negociación colectiva.

Al respecto, cabe considerar lo dispuesto en los artículos 6 y 7 del Código Civil, que señalan:

“Art. 6°. La ley no obliga sino una vez promulgada en conformidad a la Constitución Política del Estado y publicada de acuerdo con los preceptos que siguen.

Art. 7°. La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y desde la fecha de éste se entenderá conocida de todos y será obligatoria.

Para todos los efectos legales, la fecha de la ley será la de su publicación en el Diario Oficial.

Sin embargo, en cualquiera ley podrán establecerse reglas diferentes sobre su publicación y sobre la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia.”.

Conforme a lo anterior, y atendido que la Ley N° 20.940 contiene disposiciones transitorias que modifican las reglas generales sobre el efecto de las leyes, deberá atenderse al tenor de estas en lo referido a su vigor normativo.

En efecto, el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Ley N° 20.940, prescribe:

“La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes.”.

Por lo que, considerando que la ley en análisis, ha sido publicada en el Diario Oficial del día 8 de septiembre de 2016, su fuerza obligatoria general se inicia a contar del 1 de abril de 2017.

Como manifestación de dicha regla, y en el entendido que la ley –de forma general– solo rige hacia el futuro, y sin afectar situaciones jurídicas consolidadas, es que los procesos de negociación colectiva se rigen por el procedimiento fijado en la ley vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que tampoco se vea afectada la fecha de vigencia de los instrumentos colectivos suscritos antes de la entrada en vigencia de la reforma.

Todo lo anterior, por aplicación de lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la Ley 20.940, que dispone:

“Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.”.

El mismo sentido jurídico, esto es, que la ley no puede afectar derechos adquiridos, se advierte respecto de la vigencia de las resoluciones que autorizan un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, y en lo referido al ejercicio del cargo de delegado de personal y sus derechos asociados.

En este punto, los artículos cuarto y quinto transitorios, ordenan:

“Artículo cuarto.- La modificación del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al plazo de vigencia de las resoluciones, será aplicable a las que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las resoluciones dictadas con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha establecida en ellas.

Artículo quinto.- El delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo.”.

Ahora bien, tratándose de aquellas situaciones que inciden en las relaciones laborales, y en las que el legislador ha previsto una modalidad de adaptación a la nueva normativa, se contempla una regulación particular y transitoria en lo concerniente a la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, y la modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales.

De este modo, tratándose de las normas que inciden en la vigencia de las disposiciones sobre servicios mínimos y equipos de emergencia, corresponde observar obligatoriamente lo dispuesto en el artículo tercero transitorio, que ordena:

“Artículo tercero.- A partir de la publicación de la presente ley, las empresas y organizaciones sindicales podrán calificar de común acuerdo los servicios mínimos y equipos de emergencia a que se refiere el artículo 359 del Código del Trabajo, aplicando al efecto lo dispuesto en los incisos primero, segundo y séptimo del artículo 360 de dicho Código, ambos incorporados por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley.

En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley, en la oportunidad siguiente:

a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley.

b) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley.

c) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su

requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el sexto mes siguiente a la fecha de publicación de la ley.

Con todo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado oportunamente por el empleador.”.

De lo anterior, se desprende que en lo concerniente a la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, desde la fecha de publicación de la ley y hasta el 31 de marzo de 2017, empleadores y sindicatos de cualquier empresa que deba iniciar un proceso de negociación colectiva a contar del 1 de abril de 2017, podrán efectuar dicha calificación mediante la sola adopción de un acta de acuerdo, suscrito con anterioridad al inicio de la negociación colectiva, cumpliendo los requisitos contemplados en los incisos 1º, 2º y 7º del artículo 360 del Código del Trabajo.

Ahora bien, tratándose de aquellos procesos de negociación colectiva que deban ser iniciados entre el 1 de abril al 30 de septiembre de 2017, en los que no se hubiera alcanzado un acuerdo, el empleador deberá ingresar su requerimiento a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, para que resuelva respecto a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, en las siguientes fechas:

Época en que debe iniciarse el proceso de negociación colectiva	Período en que debiera ingresarse el requerimiento ante la Dirección Regional del Trabajo
En abril o mayo de 2017	Desde el 01-01-2017 al 31-03-2017
En junio o julio de 2017	Desde el 01-02-2017 al 01-05-2017
En agosto o septiembre de 2017	Desde el 01-03-2017 al 29-05-2017

Por último, en lo referido a la necesaria adecuación de los estatutos de las organizaciones sindicales vigentes al 1 de abril de 2017, el artículo sexto transitorio, ordena:



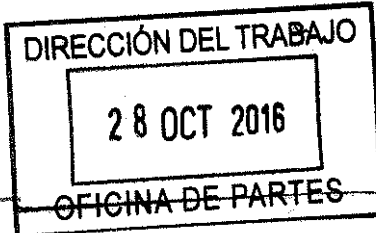
“Artículo sexto.- Otórgase el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.”.

De esta forma, se advierte que los sindicatos vigentes al 1 de abril de 2017, dispondrán hasta el 1 de abril de 2018, para adecuar sus estatutos a la normativa establecida por la ley N° 20.940, a modo de ejemplo, en lo referido a la integración del directorio sindical (inciso tercero del artículo 231 y artículo 278 del Código del Trabajo reformado), o bien, respecto a la capacidad de representación para ejercer ante el

empleador el derecho a información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación (inciso 4º del artículo 316 del Código del Trabajo reformado).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el régimen de vigencia de la normativa contenida en la Ley Nº 20.940 de 08.09.2016, en particular aquella que incide directamente en las relaciones laborales o procesos de negociación colectiva, corresponde al expresado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

~~OFFCC/LBP/PRC~~

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control - Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector – U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.