

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en derecho  
E. 140855(1694)2023

ORDINARIO Nº 1271

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sindicato con más de un contrato colectivo vigente.  
Oportunidad para negociar.

**RESUMEN:**

1. En el próximo proceso de negociación colectiva que corresponda iniciar al Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, aquel deberá optar por uno de los dos contratos colectivos vigentes que servirá de base para determinar la oportunidad de negociar colectivamente.

2. En caso de que la referida organización sindical opte por la oportunidad que genera el contrato colectivo con fecha de vencimiento más próxima para iniciar un nuevo proceso de negociación colectiva, la aplicación del instrumento colectivo que se suscriba al término de dicho proceso se hará efectiva para los trabajadores cuyo contrato colectivo vence con posterioridad, una vez finalizada la vigencia de este último. Ello en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.

3. En el evento de que el mismo sindicato decida negociar considerando para tal efecto la oportunidad jurídica que genere el contrato colectivo que venza con posterioridad, resulta aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo; por tanto, a los socios del sindicato afectados al instrumento que vencía en una fecha anterior, les resultará aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo, que establece la ultraactividad de los instrumentos colectivos.

4. Cualquiera sea la decisión que adopte al respecto el sindicato en referencia, el proceso de negociación colectiva que se inicie involucrará a la totalidad de los trabajadores afiliados a dicha organización, con todos los derechos y prerrogativas que ello involucra.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 28.09.2023, de Jefa Departamento Jurídico (s).
- 2) Pase N°2000-2346/2023 de 28.09.2023, de Jefe Departamento de Relaciones Laborales (s).
- 3) Memo N°7 de 09.08.2023, de Jefa Departamento Jurídico (s).

4) Oficio Ordinario N°200-22423/2023 de 10.07.2023, recibido el 24.07.2023, de Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta.

5) Presentación de 07.06.2023, de Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón.

**SANTIAGO, 04 OCT 2023**

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A : SR. [REDACTED]  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES  
MINERA MERIDIAN EL PEÑÓN  
[REDACTED]**

Mediante presentación citada en el antecedente 5) requiere un pronunciamiento de esta Dirección con el objeto de dilucidar los efectos que, en materia de negociación colectiva, generaría la circunstancia de que el sindicato que representa cuenta con dos contratos colectivos vigentes suscritos con su empleadora, declarando, en definitiva, que no resulta aplicable en este caso lo sostenido al respecto por este Servicio en el Dictamen N°2858/79 de 27.06.2017.

Precisa que, el primer contrato colectivo se celebró con fecha 24.06.2021, encontrándose afectos a él 261 socios, en tanto que el segundo, proviene de un convenio colectivo, suscribiéndose, en definitiva, con fecha 16.02.2023, un contrato colectivo por 609 afiliados a su organización.

Expresa que tal situación, que ha implicado contar con dos instrumentos colectivos celebrados entre el sindicato que representa y su empleadora, a partir del año 2010, no ha sido objeto de conflicto alguno entre las partes, sin embargo, lo sostenido al respecto por el citado Dictamen N°2858/79 de 27.06.2017, ha generado incertidumbre al interior de su organización ya que, la circunstancia de unificar ambos contratos colectivos en los términos previstos por dicho pronunciamiento acarrea una serie de consecuencias.

Ello, en primer lugar, porque, a su juicio, la obligación de elegir uno de dichos contratos colectivos supone la afectación de diversos derechos constitucionales de los trabajadores involucrados. Lo anterior si se tiene en consideración que, la titularidad de la negociación colectiva reside esencialmente en el trabajador individualmente considerado y no en su organización sindical, lo cual resulta relevante, puesto que, de acuerdo con lo sostenido por la Dirección del Trabajo en el dictamen antes citado, algunos de los trabajadores afiliados al sindicato que cuentan con contrato colectivo vigente no podrán ejercer el derecho fundamental a negociar colectivamente. Señalan al respecto que, en este contexto corresponde aplicar el principio *pro homine*, lo cual implica que la interpretación de la ley siempre debe buscar el mayor beneficio al titular de los derechos, de forma tal que, en la especie, debe recurrirse a la norma más amplia cuando se trata de reconocer derechos protegidos.

Expone al respecto que la negociación colectiva es un derecho fundamental reconocido expresamente en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, entre trabajador y empresa y que ha sido reconocido tanto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como también en los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile.

Es así como, por el solo hecho de estar afiliado a un sindicato nace para el trabajador respectivo el derecho a negociar colectivamente con su organización, a menos que se encuentre en alguno de los presupuestos establecidos en el artículo 305

del Código del Trabajo, o que se mantenga afecto a un instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que pertenecía anteriormente, cuyo no es el caso de los socios del sindicato que dirige, de acuerdo con lo antes expuesto.

Señala asimismo que, a través del pronunciamiento tantas veces citado, mediante una decisión administrativa, la Dirección del Trabajo ha vulnerado derechos fundamentales de los trabajadores; entre estos, el de negociar colectivamente, bajo circunstancias que no se encuentran reguladas expresamente por el legislador, razón por la cual, habría incurrido en una infracción a los artículos 19 Nos. 2 y 16 y 63 Nos. 2 y 4 de la Constitución Política de la República.

Prosigue señalando que, ambos grupos de trabajadores afectos a los contratos colectivos suscritos por su sindicato gozan de un derecho adquirido consistente en volver a negociar sus respectivos contratos colectivos conforme con lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo y por tanto, la aplicación de lo expuesto en el dictamen objeto de su presentación a este Servicio entraña una discriminación arbitraria por la circunstancia de permitirse únicamente a un grupo de afiliados participar en un proceso de negociación colectiva, no así al otro grupo, al que se le priva de ese derecho.

Concluye expresando se está en presencia de una intervención administrativa que impone condiciones que impiden el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores afiliados al sindicato, propiciando odiosidades entre estos y contraviniendo los preceptos constitucionales a que ha hecho referencia, desconociendo con ello, en definitiva, el principio de protección a la parte más débil que debe imperar en el derecho laboral.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Cabe señalar, en primer término que, esta Dirección, mediante Dictamen N°2858/79 de 27.06.2017, por cuya aplicación a la situación planteada en su presentación consulta, sostuvo que la reforma introducida por la Ley N°20.940 modificó una de las bases del modelo de negociación colectiva, cual es, la referida al sujeto sobre el cual recae formalmente la facultad de iniciar y llevar a cabo un proceso de negociación colectiva, al entregar este rol a la organización sindical respectiva, primando por sobre la función que en esa instancia se le reconocía al trabajador individual. Agrega al respecto que, acorde con la nueva normativa incorporada por la citada ley, el sindicato ha dejado la representación meramente formal de los trabajadores para pasar a ser parte de la negociación colectiva reglada.

En efecto, el artículo 327 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente: *«...La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador».*

A su vez, el inciso primero del artículo 332 del mismo Código establece, en lo que interesa: *«...La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308».*

Por su parte, el artículo 311 del citado cuerpo normativo dispone en su inciso final: *«...Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito».*

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, a través del Dictamen N°2858/79 en análisis y sobre la base de las disposiciones legales citadas, concluyó al respecto: *«... las partes de un contrato colectivo y, por ende, las partes de la negociación colectiva que lo origina son el empleador y la organización sindical que lo hubiere suscrito».*

Asimismo, el citado pronunciamiento precisa sobre la materia: *«En este sentido, de la misma manera corresponde afirmar que una vez desarrollada la respectiva negociación, el sindicato parte queda sujeto al instrumento que resulte de ésta, debiendo presentar su próximo proyecto de contrato colectivo en la oportunidad determinada por el cese de la vigencia del instrumento que mantenga suscrito con su empleador, no siendo procedente estimar que el mismo sindicato tiene titularidad además para negociar otros instrumentos colectivos con el empleador, esta vez por trabajadores distintos no comprendidos en el contrato que ya tiene vigente esta organización, pues ello significaría negociar anticipadamente, transgrediendo la norma del artículo 333».*

Por su parte, el citado artículo 333 dispone: *«...La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento».*

*«Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior».*

De este modo, tal como se señala en el pronunciamiento en estudio, el Dictamen N°5781/93 de 01.12.2016, de igual origen, que se pronunció acerca del procedimiento de negociación colectiva reglada, sostuvo al respecto: *«...del precepto legal recién transcrito se infiere que, el legislador ha regulado expresamente la oportunidad para negociar cuando se trata de un sindicato con contrato colectivo vigente y, en tal sentido, resulta indiscutible que la parte laboral no puede eludir la orden legal y generar una nueva negociación en un tiempo distinto al contemplado en el ordenamiento jurídico».*

A su turno, el Dictamen N°2858/79 en comentario concluye señalando respecto de la situación de los sindicatos que mantienen vigentes dos o más instrumentos colectivos, como en la situación objeto del presente análisis: *«Si por aplicación de la normativa previa a la reforma incorporada por la Ley 20.940, una organización tiene actualmente dos o más contratos colectivos vigentes, con diferentes fechas de término, para efectos de lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, dicha organización deberá escoger una de esas fechas para determinar el momento de presentación del próximo proyecto de contrato colectivo, debiendo entenderse que a sus asociados les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 o lo establecido en el artículo 325 (ultraactividad del instrumento colectivo), según se elija presentar el proyecto de contrato colectivo en la oportunidad jurídica que le genere el primer instrumento por vencer o, en el segundo caso, la oportunidad que genere alguno de los últimos instrumentos colectivos por vencer. Es decir, si se escoge la fecha más próxima de negociación, los demás instrumentos colectivos del sindicato mantendrán su vigencia por el tiempo que les reste, pasando esos trabajadores a estar regidos por el nuevo instrumento al término de la vigencia de los mismos. En cambio, si el sindicato opta por la oportunidad que genera el último instrumento colectivo en vencer, respecto de los trabajadores regidos por los instrumentos colectivos anteriores se aplicará la ultraactividad contemplada en el artículo 325».*

Corresponde informar igualmente que, los instrumentos colectivos —sean estos convenios o contratos— son convenciones que buscan establecer beneficios y condiciones comunes de trabajo para los socios de una organización sindical, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 322 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de un proceso de negociación colectiva reglada, el legislador estableció expresamente la oportunidad en que puede presentarse un proyecto de contrato colectivo por una organización sindical y representar a sus socios en el respectivo proceso.

Lo expuesto resulta, por lo demás, plenamente coincidente con la doctrina vigente de esta Dirección, contenida, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°2372/131 de 24.07.2002 y N°3676/0125 de 05.09.2003, así como, más recientemente, en el Ordinario 2574 de 11.11.2021, según la cual, los trabajadores sindicalizados, por el solo hecho de estarlo, forman parte de cualquier proyecto de contrato que presente el sindicato al que pertenecen, a menos que se encuentren sujetos a otro instrumento colectivo.

En lo que respecta al rol determinante que la Ley N°20.940 otorgó a los sindicatos —materia ya analizada en el citado Dictamen N°2858/79—, cabe informar, con arreglo a lo señalado en dicho pronunciamiento, que, acorde con la nueva normativa incorporada por el cuerpo legal en referencia, cuando una organización sindical negocia colectivamente lo hace con la totalidad de sus socios, no obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo, cuya aplicación en caso alguno limita el derecho a negociar colectivamente de los afiliados afectos a un instrumento colectivo.

Ello si se tiene presente lo sostenido por esta Dirección en el Dictamen N°838/28 de 12.06.2023, que concluye: *«Se ajusta a derecho que un trabajador o trabajadora que, haciendo uso de la libertad sindical, se desafilia del sindicato con el cual mantiene un instrumento colectivo vigente y se afilia a otra organización sindical, participe del proceso de negociación colectiva iniciado por esta última, contando con todos los derechos, garantías y prerrogativas propias de la Libertad Sindical. No obstante, la aplicación ulterior del instrumento colectivo que se suscriba en este último proceso negociador, se hará efectiva una vez que finalice la vigencia del contrato colectivo del sindicato a que pertenecía y al cual se encontraba afecto».*

Pues bien, si se aplica dicho criterio a la situación planteada en su presentación, que dice relación con la existencia de dos contratos colectivos suscritos por el sindicato que representa con la empleadora, en caso alguno supone que, la circunstancia de que el referido sindicato deba ajustarse a la doctrina contenida en el Dictamen N°2858/79, impida a los trabajadores afiliados, afectos a alguno de los contratos colectivos suscritos por dicha organización, ejercer su derecho a negociar colectivamente, como expresa en su presentación, toda vez que, tal como ya se indicara, al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo, la organización sindical que Ud. representa negocia por todos sus socios.

Lo anterior permite concluir que, en la especie, en el próximo proceso de negociación colectiva que corresponda iniciar al sindicato que representa ajustándose a lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, aquel deberá optar por uno de los contratos colectivos vigentes que servirá de base para determinar la oportunidad de negociar colectivamente, aplicándose la norma del artículo 325 del Código del Trabajo sobre ultraactividad del instrumento colectivo, a los socios afectos a aquel cuya fecha de vencimiento esté más próxima, en caso de que dicha organización opte por el instrumento colectivo que venza con posterioridad, o bien, la disposición prevista en el inciso segundo del artículo 323 del mismo cuerpo legal, respecto de los trabajadores cuyo contrato colectivo venza con posterioridad, en el evento de que el mismo sindicato decida negociar considerando para tal efecto el instrumento colectivo con vencimiento en la fecha más próxima.

En caso de que la referida organización sindical opte por el contrato colectivo cuya fecha de vencimiento esté más próxima para iniciar un nuevo proceso de negociación colectiva, la aplicación del instrumento colectivo que se suscriba al término de dicho proceso se hará efectiva para los trabajadores cuyo instrumento colectivo vencía con posterioridad, una vez finalizada la vigencia del contrato colectivo al que se encontraban afectos.

Por otra parte, cualquiera sea la decisión que adopte al respecto el sindicato en referencia, el proceso de negociación colectiva que se inicie involucrará a la totalidad

de los trabajadores afiliados a dicha organización, con todos los derechos y prerrogativas que ello involucra.

Finalmente, cabe hacer presente que, lo expuesto en párrafos precedentes resulta coincidente con lo informado por el Departamento de Relaciones Laborales mediante Pase N°2000-2346/2023, citado en el antecedente 2) del presente oficio.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. En el próximo proceso de negociación colectiva que corresponda iniciar al Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, aquel deberá optar por uno de los dos contratos colectivos vigentes que servirá de base para determinar la oportunidad de negociar colectivamente.

2. En caso de que la referida organización sindical opte por la oportunidad que genera el contrato colectivo con fecha de vencimiento más próxima para iniciar un nuevo proceso de negociación colectiva, la aplicación del instrumento colectivo que se suscriba al término de dicho proceso se hará efectiva para los trabajadores cuyo contrato colectivo vence con posterioridad, una vez finalizada la vigencia de este último. Ello en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.


3. En el evento de que el mismo sindicato decida negociar considerando para tal efecto la oportunidad jurídica que genere el contrato colectivo que venza con posterioridad, resulta aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo; por tanto, a los socios del sindicato afectados al instrumento que vencia en una fecha anterior, les resultará aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo, que establece la ultraactividad de los instrumentos colectivos.

4. Cualquiera sea la decisión que adopte al respecto el sindicato en referencia, el proceso de negociación colectiva que se inicie involucrará a la totalidad de los trabajadores afiliados a dicha organización, con todos los derechos y prerrogativas que ello involucra.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
 ABOGADA  
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
**GMS/MPK**  
Distribución:  
 - Jurídico  
 - Partes  
 - Control  
 - DRT Antofagasta

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**  
**04 OCT 2023**  
**OFICINA DE PARTES**