



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E23248/2026

DICTAMEN N° 169 - 16 /

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Negociación colectiva. Registro de instrumentos colectivos por la Dirección del Trabajo. Reconsidera instrucciones contenidas en el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva.

RESUMEN:

Para efectos de que este Servicio proceda al registro de los instrumentos colectivos, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo, debiendo tenerse por reconsideradas las instrucciones que al respecto se contienen en el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga, de conformidad a lo señalado en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 26.02.2026, 25.02.2026 y 05.02.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Oficio Ordinario N°2000-6082/2025, de 27.01.2026, de Director de Relaciones Laborales.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 5, 303, 309, 314, 320, 321, 324 y 326.
Código Civil, artículos 48 y 1681.
Constitución Política de la República de Chile, artículos 6, 7 y 19.
Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N°6082/386, de 16.12.1999.

SANTIAGO,

27 FEB 2026

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A : DIRECTORA DE RELACIONES LABORALES (S)

Por razones de buen servicio, mediante documento del antecedente 2), se ha requerido un pronunciamiento jurídico respecto de la situación contemplada por el "Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga" en sus páginas 240 y siguientes, cuando habiéndose desarrollado íntegramente un procedimiento de negociación colectiva reglada y efectuado el depósito del contrato colectivo ante la correspondiente Inspección del Trabajo, se advierte que las partes que lo han suscrito no han dado cumplimiento en el documento depositado a lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que, la Ley N°20.940 que Modernizó el Sistema de Relaciones Laborales, vigente a partir del 01.04.2017 introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo que, en lo pertinente se traducen en que actualmente solo es posible a las organizaciones sindicales y empleadores negociar colectivamente, en tanto se ajusten a las normas de la negociación colectiva reglada establecidas en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, o hacerlo en forma no reglada sin restricciones de ninguna naturaleza, conforme con el artículo 314 del Código del Trabajo.

Al efecto, cabe destacar las siguientes normas del Código del Trabajo:

Artículo 303 inciso primero, que dispone:

"Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas".

De igual forma, el artículo 306 en sus incisos primero y segundo establece:

"Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros".

Por su parte, el artículo 314, prevé:

"Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado".

De igual forma cabe destacar que resultado de la negociación, ya sea que esta se efectúe a través de un procedimiento colectivo reglado o voluntario del artículo 314, las partes arribarán a un instrumento colectivo definido por el artículo 320, cuyo contenido está determinado en el artículo 321, y obligatoriedad de sus

disposiciones en el artículo 326, todos del Código del Trabajo, que respectivamente disponen:

“Art. 320. Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción”.

“Art. 321. Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de controversias”.

“Art. 326. Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código”.

Entre las menciones mínimas u obligatorias que debe contener todo instrumento colectivo, se encuentra la determinación de las partes a quienes afecta, esto es, respecto de quienes resultan aplicables las cláusulas convenidas y la vigencia del instrumento, entendida como el período en el cual resultan exigibles los beneficios, derechos y obligaciones en él convenidos.

Igualmente, los instrumentos colectivos deben constar por escrito y registrarse ante este Servicio dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, obligación que aplica tanto a los convenios colectivos derivados de una negociación voluntaria o de negociaciones especiales, como a los contratos colectivos resultantes de un procedimiento de negociación reglada y también a los fallos arbitrales.

Respecto de la obligatoriedad de las disposiciones de los instrumentos colectivos este Servicio ha señalado, entre otros, en Dictamen Ord. N°6082/386 de 16.12.1999, y Ordinarios N°s. 2488 de 09.05.2016 y 1545 de 25.04.2019 que a diferencia de cualquier contrato, el incumplimiento de los acuerdos colectivos de trabajo, ya se trate de contratos o convenios colectivos generan, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional consistente en la sanción pecuniaria aplicada por el Estado a través de una multa administrativa, lo cual se explica, en la intención del orden jurídico de proteger un bien elevado a la categoría de

derecho constitucional, como la libertad sindical, y la protección a una de sus manifestaciones más evidentes como el derecho a la negociación colectiva.

Se advierte que el legislador determina que la vigencia forma parte del contenido mínimo de todo instrumento colectivo, estableciendo en el artículo 324 del Código del Trabajo diferentes límites de duración según se trate de convenios o contratos colectivos, distinguiendo para tal efecto, entre procedimientos de negociación colectiva reglada con o sin instrumento colectivo vigente, y la circunstancia de que en estos últimos se haya hecho efectiva la huelga en los siguientes términos:

“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”.

De la norma legal transcrita precedentemente se colige que la duración de los contratos colectivos no podrá ser inferior a dos ni superior a tres años y que, en el caso de los convenios colectivos, las partes gozan de plena libertad para definir que su duración sea inferior a dos años, pero en ningún caso podrá exceder los tres años.

Igualmente fluye que, tratándose de los contratos colectivos, para determinar su duración y vigencia, debe considerarse si en el procedimiento de negociación colectiva reglada del que emanan, se hizo o no efectiva la huelga, razón por la cual, a objeto de facilitar el entendimiento de la norma en comento, a continuación se transcribe el análisis de la misma de que da cuenta el “Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga”, al referirse al depósito y registro de instrumentos colectivos ante la Inspección del Trabajo, página 242, que señala en lo pertinente:

“Registro:

Para efectos de la revisión y registro del instrumento depositado, habrá que distinguir:

a) Computo del plazo de duración y vigencia de los contratos colectivos en negociaciones donde no hubo huelga.

En estos casos tanto la duración como la vigencia del instrumento colectivo se inician y finalizan conjuntamente, siendo la única distinción necesaria, si el sindicato mantiene o no un contrato o convenio colectivo vigente.

En el evento que un sindicato negocie en base a un instrumento colectivo vigente, la duración y vigencia se iniciará al día siguiente del vencimiento del contrato o fallo arbitral anterior, por ejemplo, si las partes acuerdan un contrato colectivo de duración 2 años, y mantienen un instrumento colectivo vigente hasta el 31 de mayo de 2023, los 2 años se computarán a contar del 01 de junio de 2023 y finalizará un 01 de junio de 2025, tanto para la duración como para la vigencia del instrumento colectivo.

En el caso que esta negociación entre las partes se haya llevado a cabo cuando no existe un instrumento colectivo vigente entre las partes, la duración y la vigencia se contará a partir del día siguiente al de la suscripción del contrato o convenio colectivo. En el ejemplo anterior, si las partes acuerdan un contrato colectivo por 2 años y este se suscribió en 25 de mayo de 2023, su vigencia iniciará el 26 de mayo de 2023 y finalizará el 26 de mayo de 2025.

b) Computo del plazo de duración y vigencia de los contratos colectivos en negociaciones donde hubo huelga.

Si se hubiere hecho efectiva la huelga, la duración y la vigencia (exigibilidad) del instrumento colectivo se inician diferidamente, no obstante, finalizarán conjuntamente.

En el evento que exista un instrumento colectivo entre las partes, 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 que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, por ejemplo, tomando como base en caso precedente donde existe un instrumento colectivo vigente hasta el 31 de mayo de 2023, y hubo una huelga hasta el 15 de junio de 2023 y acuerdan un instrumento colectivo por 2 años, en ese caso la duración del instrumento será contar del 01 de junio de 2023 hasta el 01 de junio de 2025, pero su vigencia, esto es la exigibilidad, será a contar del 15 de junio de 2023 finalizando el 01 de junio de 2025.

En los casos donde hay huelga y las partes negocian sin instrumento colectivo vigente, su vigencia se contará a partir del día en que se suscriba el contrato colectivo, esto es, tomando el ejemplo anterior, a contar del día 15 de junio de 2023, no obstante que su duración se contabilizará a partir del cuadragésimo sexto día contado desde la presentación del respectivo proyecto (día 46 desde presentado). Cabe tener presente que conforme al artículo 48 del Código Civil precitado, el día de presentación del proyecto se contabiliza como día "0", debiendo ser los 45 días de manera completa".

Las instrucciones del Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga transcritas precedentemente, con la finalidad de lograr una correcta aplicación del artículo 324 del Código del Trabajo por parte de los sindicatos y de las empresas durante el proceso de negociación colectiva plantean que, al momento del depósito del proyecto y/o de la respuesta a un proyecto de contrato colectivo, las partes sean informadas de modo preventivo por personal de este Servicio, ya sea mediante correo electrónico o por cualquier otro medio, de manera clara y eficaz la forma en que se deben computar los plazos tanto de vigencia como de duración de los instrumentos colectivos, pudiendo utilizar para tal efecto el modelo que se contiene en el mismo Manual.

De solicitarse el registro de un instrumento colectivo que no cumpla los plazos de duración y vigencia dispuestos por el citado artículo 324, las instrucciones contenidas en el Manual, consisten en remitir un oficio a las partes informando, que estas deberán precisar de común acuerdo en un plazo máximo de 3 días hábiles administrativos, la duración del contrato o convenio colectivo, según sea el caso, debiendo adecuarse a la fórmula de cómputo de plazos establecida por el legislador en el artículo 48 del Código Civil, para definir la duración del instrumento, conforme a la cual:

"Todos los plazos de días, meses o años a que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo. El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de un mes podrá ser,

por consiguiente, de 28,29,30 o 31 días, y el plazo de un año de 365 o 366 días, según los casos”.

Agrega el citado Manual que:

“Vencido el plazo de tres días hábiles administrativos sin que las partes hayan ajustado la vigencia y duración establecida en el instrumento colectivo depositado a las disposiciones contenidas en el artículo 324 del Código del Trabajo, conforme a las instrucciones en comento, se procederá a continuación según corresponda:

- a) Registrar el instrumento colectivo con la adecuación que le hayan hecho las partes, si está conforme con el artículo 324 del Código del Trabajo.
- b) Registrar el instrumento colectivo como un convenio colectivo, si la duración es inferior a los 2 años.
- c) No registrar en caso que la duración o vigencia exceda el máximo legal, esto es, 3 años”.

La revisión previa al registro a que aluden estas instrucciones, busca evitar que por error u omisión de las partes se genere incerteza respecto del tiempo en que podrá hacerse exigible el cumplimiento del contrato o convenio colectivo al no darse cumplimiento a los plazos establecidos por el artículo 324 del Código del Trabajo, norma de orden público de carácter imperativo, que obliga a este Servicio a fiscalizar su cumplimiento una vez efectuado el depósito del instrumento colectivo en la Inspección del Trabajo respectiva.

Al efecto, cabe citar el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece:

“La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen”.

Por su parte, el artículo 1° letra b) del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señala que a la Dirección del Trabajo le corresponde particularmente:

“b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo”.

De igual forma, su artículo 5°, letras b) y c), disponen:

“Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.

c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República”.

Por último, el artículo 11 letra c) del mismo cuerpo normativo, otorga al Departamento Jurídico la función de:

“c) Evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiere a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo”.

Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como servicio técnico de la administración del Estado, está vinculada a la fiscalización de la aplicación de la normativa laboral y a la interpretación de ésta, a divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral, a supervisar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y de conciliación y a la ejecución de toda actividad que permita prevenir y solucionar los conflictos que se suscitan en el trabajo, sin perjuicio de otras funciones que leyes especiales o generales le asignen.

Cabe precisar que las facultades precitadas de la Dirección del Trabajo, se ajustan a lo establecido en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, cuyos textos se reproducen, que recogen en Principio de Legalidad, los órganos del Estado deben actuar dentro del ámbito de su competencia.

"Los órganos del estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción a esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley".

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale"

En efecto, los Órganos de la Administración del Estado, como es el caso de este Servicio, deben cumplir las funciones y ejecutar los cometidos que el ordenamiento jurídico ha puesto dentro de la órbita de sus atribuciones con sujeción a lo dispuesto en la Constitución y en las normas dictadas conforme a ella.

A mayor abundamiento, el inciso 5° del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República dispone:

"La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella".

Así, el derecho a negociar colectivamente constituye un derecho fundamental de consagración constitucional, en que impera el principio de reserva legal, conforme al cual su ejercicio deberá adecuarse a lo establecido en las leyes, lo cual debe entenderse sin perjuicio de las normas internacionales del trabajo, vigentes para nuestro país, conforme con las cuales el Estado de Chile ha de fomentar el pleno uso de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores en todos sus niveles por la otra, ya sea mediante negociaciones colectivas típicas o por otros medios que la ley disponga, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes dichas entidades representan.

Complementa lo anterior el artículo 4º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que dispone:

"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

En el mismo sentido, la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha manifestado que:

"(...) el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido [...]".¹

De los preceptos transcritos, especialmente, de las normas internacionales del trabajo, ratificadas por nuestro país, se desprende que, a las autoridades les corresponde abstenerse de intervenir en dichas relaciones, procurando evitar toda injerencia que impida o coarte el legítimo derecho a negociar de los empleadores y las organizaciones sindicales, salvo aquellas atribuciones que la ley le haya conferido expresamente, que en el caso de la Dirección del Trabajo le obligan a fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, como también de los procedimientos que el legislador ha determinado para negociar colectivamente, y del contenido mínimo de los instrumentos colectivos.

Conforme a lo anterior, el ejercicio de la potestad fiscalizadora de este Servicio se manifiesta al efectuar el presente análisis de las instrucciones materia de este pronunciamiento en dar estricta aplicación al artículo 324 del Código del Trabajo, norma legal de obligatoria aplicación, no pudiendo confundirse los efectos de ajustar los plazos de duración de los instrumentos colectivos a la normativa vigente con la emisión de un pronunciamiento acerca de la validez o nulidad de las cláusulas en que se contiene su vigencia o duración que pudiere significar una alteración de las mismas, ya que una declaración en tal sentido compete en forma privativa a los Tribunales de Justicia en conformidad a lo prevenido por los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

Conforme a todo lo expuesto, respecto de las instrucciones de este Servicio materia de la consulta, cabe señalar:

a) En lo que respecta a la instrucción que indica la procedencia de efectuar el registro del instrumento colectivo, una vez vencido el término de 3 días hábiles administrativos otorgados a las partes para ajustar su duración a los plazos establecidos en el artículo 324 del Código del Trabajo, cuando ellas han efectuado dicha adecuación, cabe señalar que dichas instrucciones resultan jurídicamente procedentes, toda vez que dan cuenta del ejercicio de las facultades propias de este Servicio de fiscalizar el cumplimiento de las normas legales que rigen los plazos de los instrumentos colectivos, en armonía con el

¹ Organización Internacional del Trabajo, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical; Párrafo N°1232, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3947747,1.

derecho de las partes a negociar colectivamente como manifestación de su libertad sindical.

b) Si las partes no ajustan la duración del instrumento colectivo a los plazos del artículo 324 del Código del Trabajo dentro de los 3 días otorgados para ello, las instrucciones distinguen dos situaciones:

b1) Si la duración estipulada es menor a 2 años, caso en el cual deberá registrarse como convenio colectivo y,

b2) si la duración del instrumento colectivo excede de 3 años, no se registrará.

Respecto a la instrucción referida a cuando duración sea inferior a 2 años cabe señalar que, ella no distingue para efectos de su aplicación si el instrumento colectivo en el cual se ha establecido tal plazo deriva de un procedimiento de negociación colectiva reglada o si emana de una negociación voluntaria del artículo 314 del Código del Trabajo, asumiendo como criterio único, el de registrarlos como convenios colectivos, obviando los diversos lapsos de vigencia y duración previstos expresamente en el artículo 324 del Código del Trabajo tanto para los contratos colectivos como para los convenios colectivos, al igual que deja de considerar los efectos que en materia del fuero de los trabajadores que efectivamente participaron en una negociación reglada puede generar el registrarlo como convenio, toda vez que ello implica imposibilitar eventualmente a los trabajadores que participaron en el procedimiento reglado de la posibilidad de gozar del fuero establecido en el artículo 309 del mismo Código que en sus incisos 1° y 2° dispone:

“Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comuniquen la afiliación al empleador y hasta treinta días de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral en su caso”.

En efecto, permitir que un instrumento colectivo derivado de un procedimiento de negociación reglada, sea registrado por las partes como convenio colectivo, pone eventualmente en riesgo el fuero de los trabajadores que participaron en el proceso negocial, toda vez que implica una renuncia anticipada de sus derechos, expresamente prohibida por el artículo 5° del Código del Trabajo en su inciso segundo que establece:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

A la luz de las normas precitadas, procedería dejar sin efecto la actual instrucción de este Servicio consistente en registrar un contrato colectivo como convenio, cuando en aquél se establece un plazo de vigencia inferior a dos años, por cuanto pone en riesgo a los trabajadores de gozar del lapso de fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, desatiende el hecho de que las partes conforme a su autonomía negociaron regladamente sometiéndose voluntariamente a dicho procedimiento y desconoce los límites de duración fijados expresamente por el artículo 324 tanto para los contratos colectivos derivados de

un procedimiento reglado, como para los convenios colectivos resultantes de la negociación colectiva no reglada establecida en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Luego, en razón de todo lo expuesto, se estima necesario reconsiderar el criterio de aplicación de la instrucción en comento, en términos que, todo instrumento colectivo resultante de un procedimiento de negociación colectiva reglada afinada deberá registrarse como contrato colectivo, cuya duración mínima será de dos años y su máxima de tres años, ajustándose a lo establecido en el artículo 324 del Código del Trabajo, teniendo presente, para efectos de su duración y vigencia, la existencia o inexistencia de instrumento colectivo vigente y la circunstancia de que se haya hecho o no efectiva la huelga, sin perjuicio de que tratándose de convenios colectivos producto de una negociación no reglada y especiales, estos podrán tener la duración mínima que las partes estimen, no pudiendo jamás exceder de 3 años de duración.

Por último, en cuanto a la actual instrucción conforme a la cual no se registran los instrumentos colectivos cuya duración exceda de 3 años, cabe señalar en base a los mismos argumentos expuestos anteriormente que, transcurrido el tercer día hábil administrativo otorgado por este Servicio a las partes para que adecuen la vigencia del instrumento colectivo a la norma legal precitada sin que lo hayan realizado, procederá que sean registrados como contrato colectivo o convenio colectivo dependiendo del procedimiento de negociación que les haya dado origen, conforme al plazo máximo de tres años fijado en el citado artículo 324, notificando dicha circunstancia de inmediato tanto a la organización sindical como a la empresa, con la finalidad de dar certeza a las partes acerca de la vigencia y duración del instrumento colectivo que han suscrito, como también de velar por el fuero establecido en el artículo 309 del mismo cuerpo legal en favor de los trabajadores a efectos a contratos colectivos.

Saluda atentamente a Ud.,



LUIS VILLAZÓN LEÓN
ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)



NPS/MGC/CRL
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control