



**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN**  
**DERECHO**  
**K 4954 (1217) 2016**

*Jurídico*

3580

**ORD.:**

**MAT.:** Atiende presentación que indica, respecto de la aplicación del artículo 369 inciso 2° del Código del Trabajo.

**ANT.:** 1) Presentación de 10.05.2016 de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Manufacturas Textiles Flores y Cía S.A.

---

**SANTIAGO,**

08 JUL 2016

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. MANUEL ANTONIO QUINTREQUEO OLMEDO**  
**PRESIDENTE DE SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA**  
**MANUFACTURAS TEXTILES FLORES Y CIA S.A.**  
**DIAGONAL LA ESTRELLA N° 8548**  
**PUDAHUEL**

---

Mediante presentación del antecedente 1), don Manuel Quintrequeo Olmedo, Presidente de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Manufacturas Textiles Flores y Cía S.A. ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección respecto de los efectos del ejercicio de la facultad contenida en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, en el contexto de un proceso de negociación colectiva reglada llevado a cabo con su empleador, empresa Flores y Cía S.A. a mediados del año 2015, en los siguientes términos:

- 1) Si la empresa debe continuar otorgando el IPC normal cada seis meses .
- 2) Si los socios del Sindicato que no se encuentran afectos al contrato anterior, dejarán de percibir los beneficios en IPC .
- 3) Si respecto de los trabajadores nuevos que integran un Sindicato que durante el proceso de negociación colectiva se acoge al artículo 369 del Código y con ocasión del ejercicio de dicho derecho, sus respectivos contratos individuales de trabajo pasaron a ser el contrato colectivo, por lo que procede que empleador deje de otorgarles aquellos beneficios tales como, bonos, beneficios, IPC que si bien no se encontraban escriturados en sus respectivos contratos individuales de trabajo, empleador entregaba de forma tácita.

Al respecto, con relación a la primera consulta, el artículo 369 del Código del Trabajo, en sus incisos 2°, 3° y 4° dispone:

“La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

“Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero”

“Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador”.

De la norma legal transcrita, se infiere que la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir a su empleador en el contexto de un procedimiento de negociación colectiva reglada, la suscripción de un instrumento colectivo que contenga idénticas estipulaciones de aquellas establecidas en el instrumento colectivo vigente a la fecha de presentación del proyecto de contrato, con exclusión de aquellas referidas a la reajustabilidad de remuneraciones y de los demás beneficios pactados en dinero, facultad a la que no puede negarse u oponerse el empleador; así el instrumento se entenderá suscrito por el solo ministerio de la ley, desde que la comisión negociadora comunique por escrito a empleador el ejercicio de dicha facultad y tendrá una duración de 18 meses.-

La jurisprudencia de este Servicio ha fijado el correcto sentido de la expresión “cláusula relativas a reajustabilidad” señalando en dictamen N° 5551/265 de fecha de 21.09.94 que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones o beneficios en dinero a fin de poder mantener el poder adquisitivo de las mismas”. Agréga el pronunciamiento “que resulta posible sostener que las remuneraciones y demás beneficios pactados en Unidades de Fomento, Unidades Tributarias, Ingresos Mínimos Mensuales u otras unidades reajustables equivalentes, constituyen cláusulas de reajustabilidad, toda vez que su objeto es precisamente conservar el poder adquisitivo de las mismas”. Precisa el mismo pronunciamiento que “al celebrarse el nuevo contrato con arreglo a la norma del inciso 2° del artículo 369 deberá contemplarse una estipulación que contenga el beneficio que se consignaba en el contrato antiguo conforme al valor que representaba a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, eliminándose de la primitiva cláusula la determinación del beneficio en ingresos mínimos mensuales u otras unidades reajustables equivalentes, hecho este último que es el que constituye la reajustabilidad excluida por ley”.

Por su parte, la expresión “iguales estipulaciones” alude a aquellas de la misma naturaleza, cantidad o calidad en relación a las pactadas en el instrumento colectivo.

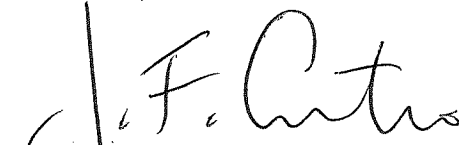
De esta manera, no procede incluir en el nuevo contrato colectivo que se celebre al amparo de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, la cláusula tercera contenida en el contrato colectivo celebrado ente las partes, de fecha 09 de mayo de 2013, toda vez que esta última establecía una reajustabilidad de las remuneraciones, tratos, tarifados, aguinaldos, bonos y demás beneficios expresados en pesos, cada seis meses, en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, cláusula que por el hecho de consignar un incremento o reajuste de remuneraciones, vinculada al indicador que recoge la variación que han tenido los precios de los bienes y servicios mes a mes, queda excluida por el solo ministerio de la ley.

Con respecto a la tercera consulta, este Servicio ha señalado en su Jurisprudencia administrativa contenida en dictamen N° 5551/0265 de fecha 21.09.1994 reiterada en Ordinario N° 1867 de 15.04.2015 que “tratándose de dependientes regidos sólo por sus contratos individuales, el ejercicio de la facultad prevista en el inciso 2° del artículo 369 implica quedar regidos por un contrato colectivo de trabajo cuyas estipulaciones serán aquellas pactadas expresa o tácitamente en sus respectivos contratos individuales y que

se encuentren vigentes al momento de la presentación del proyecto, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero".

De esta manera, dichos trabajadores quedarán regidos por el solo ministerio de la ley por un contrato colectivo que se integrará por las estipulaciones de sus contratos individuales de trabajo vigentes a la fecha de presentación, sean éstas expresas o tácitas, excluidas aquellas relativas a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.-

Saluda a Ud.,

  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
JFCC/EP/CAS

**Distribución:**

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control