



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
S/K (467)2018

jurídico

ORD.:

1427

MAT.: 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador proceda a notificar a la comisión negociadora sindical su respuesta al proyecto de contrato colectivo atendido que el proceso de negociación colectiva reglada se encontraba suspendido por el período en que los trabajadores hacían uso de su feriado legal de acuerdo al artículo 41 del D.F.L N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la complementan y modifican, y 74 del Código del Trabajo.

2) Si durante el período de suspensión del proceso de negociación colectiva reglada se produce el vencimiento del instrumento colectivo vigente, cabe entender que su vigencia se prorroga por el término que faltaba computar.

3) El cómputo de los plazos a efecto que los trabajadores voten la huelga y el empleador, a su vez, presente su última oferta debe considerar la prórroga de la vigencia del instrumento colectivo, atendidas las razones expuestas en el presente informe.

ANT): 1) Correo electrónico de 01.03.2018 de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Correo electrónico de 27.02.2018 de abogado de Departamento de Relaciones Laborales.

3) Presentación de 02.02.2018 de Fundación Educacional El Salvador.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

16 MAR 2018

A : FUNDACION EDUCACIONAL EL SALVADOR
AVENIDA 4 DE JULIO ESQUINA AVENIDA DIEGO PORTALES
EL SALVADOR
GONZALO.SEPULVEDA@FEES.CL

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento respecto del alcance del contenido del dictamen ord. 5829/130 de 30.11.2017 aplicable al proceso de negociación colectiva reglada en curso, que se desarrolla entre la Fundación Educacional El Salvador y el Sindicato de Trabajadores de la Educación Fundación Educacional El Salvador.

Señala que con fecha 29 de diciembre de 2017, esto es, dentro del plazo fijado por la ley, el Sindicato presentó un proyecto de contrato colectivo. Por su parte, la Fundación Educacional respondió el proyecto de contrato colectivo el día 08.01.2018, lo anterior, dentro del plazo de 10 días establecido en la ley, sin embargo, la comisión negociadora sindical le informó que no se presentaría a recibir la respuesta al proyecto de contrato colectivo aduciendo que el proceso de negociación colectiva reglado se encontraba suspendido en virtud de la doctrina contenida en el dictamen 5829/130 de 30.11.2017. Ante dicha negativa, la Fundación envió su respuesta a la comisión negociadora a través de correo electrónico y además dentro del plazo legal envió copia de la respuesta a la Inspección Provincial del Trabajo, documento en que no constaba la recepción por parte de la comisión negociadora sindical por la razón antes expuesta, requiriendo en esa misma oportunidad que dicha autoridad administrativa procediera a notificar a la comisión negociadora la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Agrega que ante su petición de notificación, la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, respondió mediante Ord. N° 008 de 11.01.2018 que no era posible acceder a su petición puesto que en la actualidad este Servicio no cuenta con dicha facultad, toda vez que fue eliminada del texto del Código del Trabajo en virtud de la reforma laboral. Asimismo, se le informó que lo alegado por los trabajadores respecto de la suspensión del proceso de negociación colectiva conforme al dictamen 5829/130 de 30.11.2017 era totalmente válido, por lo tanto las etapas de la negociación colectiva se reinician cuando se de apertura al año escolar, lo que se concreta con el calendario escolar 2018, emitido por el Ministerio de Educación.

Precisa que el Sindicato de Trabajadores de la Educación Fundación Educacional se encuentra regido por un contrato colectivo celebrado a la luz de lo dispuesto en el antiguo artículo 369 inciso 2° del Código del Trabajo, cuya duración era de dieciocho meses, instrumento que tiene fecha de vencimiento el día 27.02.2018 lo anterior en virtud de lo dispuesto en dictamen nro. 2157/051 de 22.05.2017, que dispone: *"la fecha de suscripción del nuevo contrato es diversa a la vigencia del mismo, que resulta anterior y afecta todo el período existente entre ambas, de modo que el nuevo contrato comienza a regir desde el día siguiente al vencimiento del instrumento colectivo anterior y el plazo de duración de dieciocho meses se cuenta, naturalmente, desde la vigencia."*

Concluida la exposición de los hechos manifiesta que la aplicación de la doctrina contenida en dicho pronunciamiento genera dudas respecto del cómputo del plazo a efectos que la empresa entregue la última oferta, así como también respecto de las fechas en que los trabajadores podrían votar la huelga; razón por la cual solicita se responda al tenor de lo siguiente:

a) Si el proyecto de contrato se presentó el día 29 de diciembre de 2017 y la negociación colectiva se suspendió al terminar ese año escolar (último día de diciembre de 2017) y considerando que, según el dictamen citado, se debe reiniciar la negociación al inicio del año escolar 2018 (01 de marzo de 2018) ¿es válida la respuesta de la empresa dada dentro de los 10 días siguientes a la presentación de proyecto (8 de enero de 2018) o debe volver a responder al reiniciarse la negociación en marzo de 2018?

b) Si esta última respuesta fuere afirmativa ¿hasta qué fecha tendría la empresa para presentar su respuesta?

c) El artículo 348 inciso primero del Código del Trabajo, aplicable a este caso señala que si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento". Si la negociación se reanuda junto al inicio del año escolar 2018 (01 de marzo de 2018), en una fecha que va más allá de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo vigente, ¿en qué fechas los trabajadores estarían habilitados para votar la huelga? ¿Cómo se computa el plazo para votar la huelga si ya expiraron los últimos 5 días del instrumento vigente?

d) Conforme al artículo 346 del Código del Trabajo, la empresa puede presentar su "última oferta con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga. ¿Cuál sería la fecha tope para presentar la última oferta en esta negociación?

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 41 del D.F.L N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la complementan y modifican, dispone: *"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas."*

Se desprende de la citada norma que el feriado legal del personal docente que se rige por dicho precepto, comprende el período de interrupción de las actividades escolares, esto es, los meses de enero y febrero de cada año o bien el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, período en que podrán ser convocados a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula por un lapso no superior a tres semanas consecutivas.

A su vez, el artículo 23 del Decreto N° 453, de 1991, que Aprueba el reglamento de la Ley N° 19.070 estatuto de los profesionales de la educación, precisa que se entiende por "año escolar" el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 01 de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

Por su parte, el artículo 74 del Código del Trabajo, norma aplicable al feriado del personal asistente de la educación que labora en establecimientos particulares subvencionados, dispone:

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato."

Se desprende de la norma legal que en el caso de aquellas empresas que por la naturaleza de sus actividades que desarrollan deban interrumpirlas durante un determinado lapso, período en que continúan pagando remuneraciones, como es el caso de los establecimientos educacionales, se entiende que el feriado legal de dicho personal de 15 días hábiles, debe hacerse efectivo en el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero o bien en el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

Con ocasión de la incidencia que tiene el uso del feriado legal de los docentes y asistentes de la educación durante el proceso de negociación colectiva reglada en establecimientos educacionales particulares subvencionados regidos por el D.F.L N° 2, de 1998, particulares pagados y técnicos profesionales regidos por el D.L. 3.166, de 1980, este Servicio ha sostenido en Dictamen Ord. 5829/130 de 30.11.2017, el que a su vez, complementa la doctrina institucional contenida en el dictamen 1587/027 de 02.04.2015, en concordancia con el dictamen 5408/250 de 16.12.2003, a propósito de las modificaciones introducidas por la reforma laboral, lo siguiente:

“El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980, y particulares pagados se suspende respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o asistentes de la educación, por las razones expuestas en el cuerpo del presente oficio, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en los términos previstos en los artículos 41 del Estatuto Docente y 74 del Código del Trabajo, según corresponda para los efectos de la convocatoria y votación la huelga, para hacer efectiva esta última y para suspender la que se inició con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares como, asimismo, respecto de todos aquellos eventos o procedimientos en que sólo actúan los trabajadores miembros de la comisión negociadora”.

Agrega, el referido pronunciamiento que: *“La oportunidad de presentación de un proyecto de contrato colectivo que debe realizar un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente en los términos previstos en el artículo 333 del Código del Trabajo, debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2 de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y particulares pagados.*

La conclusión anterior se funda conforme se expresara en dicho pronunciamiento en el mismo criterio sostenido por este Servicio en el Dictamen Ord. 1587/027 de 02.04.2015, el que se complementa, en el sentido que: *“la suspensión de tal trámite por iguales argumentaciones que las dadas en dicho documento en cuanto a no privar de su derecho a feriado a los miembros de la comisión negociadora, debe ser también aplicado respecto de los dirigentes de la organización sindical”.*

Añade el referido pronunciamiento que: *“la suspensión de la presentación del contrato colectivo durante el feriado conlleva necesariamente la prórroga del instrumento colectivo vigente cuando durante dicho período de suspensión se produce el vencimiento del mismo, puesto que en tal caso la no presentación del proyecto de contrato colectivo no obedece a la voluntad del sindicato como lo establece el artículo 334 del Código del Trabajo, sino a las razones expuestas en el cuerpo del presente oficio.”* Criterio sostenido en similares términos en Dictamen Ord. 563/38 de 07.04.2017 con ocasión del proceso de calificación de los servicios mínimos, al concluir que: *“la suspensión del inicio de la negociación colectiva, como consecuencia del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, conlleva necesariamente la prórroga del instrumento colectivo vigente.”*

En el mismo orden de ideas, cabe tener presente que el Dictamen Ord. 1587/027 de 02.04.2015 referido a la suspensión del proceso de negociación colectiva reglada durante el feriado legal contemplado en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, que a su vez, complementa el Dictamen Ord. 5408/250 de 16.12.03, señala que: *“el feriado legal establecido en el artículo 41 de la ley N° 19.070, Estatuto docente, suspende al procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional regido por dicha preceptiva, respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, incluyéndose dentro de tal suspensión no sólo las etapas o actos que requieran expresión de la voluntad colectiva sino también las etapas o actos en que sólo intervienen los trabajadores miembros*

de la comisión negociadora laboral que se encuentren gozando de ese irrenunciable derecho al descanso anual".

Tal conclusión se funda en el hecho que durante el período de interrupción de las actividades escolares los trabajadores se encuentran haciendo uso de su feriado legal, esto es, liberados de su obligación de prestar servicios, circunstancia que impide una manifestación colectiva de voluntad del personal involucrado en el proceso de negociación colectiva no solamente en aquellos eventos que exigen la intervención de la voluntad de las bases sino también en aquellas etapas y actos en que solo intervienen los integrantes de la comisión negociadora sindical, citando el dictamen Ord. 1587/027 de 02.04.2015, el que a modo de ejemplar, se refiere a las siguientes actuaciones: "la recepción de la respuesta del empleador, deducir objeciones de legalidad, petición de buenos oficios, etc".

Precisado lo anterior, cabe pronunciarse respecto de la materia solicitada:

De acuerdo a la información proporcionada por el recurrente y la obtenida del Sistema Informático de Relaciones Laborales Sirela, la comisión negociadora del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Fundación Educacional El Salvador notificó a su empleador el proyecto de contrato colectivo el día 29 de diciembre de 2017, lo anterior, dentro del plazo establecido en el artículo 333 del Código del Trabajo, precepto que regula la oportunidad de presentación de un proyecto de contrato colectivo en el caso del sindicato que tenga instrumento colectivo vigente, disponiendo que debe efectuarse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento. El cómputo del plazo se inicia el día anterior a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo, la que corresponde al 27.02.2018.

Por su parte, consta en la Resolución Exenta N° 001455 de 15.12.2016 emitida por la Secretaria Regional Ministerial de Educación de Atacama que fija calendario escolar regional 2017, Región Atacama, el año escolar comienza el 01 de marzo de 2017 y termina el 29 de diciembre de 2017.

A su vez, la Resolución Exenta N° 001065 de 27.12.2017, emitida por la referida Secretaria Ministerial que fija calendario escolar regional 2018, región atacama, establece que el año escolar comienza el 01 de marzo de 2018 y termina el 31 de diciembre de 2018.

Considerando el calendario escolar fijado por la Secretaria Ministerial para el año 2017 que establece como fecha de término del año escolar el día 29 de diciembre, se debe entender que el feriado de los docentes corresponde al período que media entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, período que se inicia el 30 de diciembre del 2017 y concluye el 28 de febrero de 2018 atendido que el calendario escolar fijado por dicha autoridad regional para el año 2018 establece como fecha de inicio del año escolar el 01 de marzo de 2018.

De esta forma, el proceso de negociación colectiva reglada en curso se entiende suspendido en las fechas antes indicadas respecto de todos los trabajadores involucrados.

A la luz de lo expuesto, se responde al tenor de las consultas formuladas:

1) Con relación a la pregunta signada en las letras a) y b):

“El artículo 335 del Código del Trabajo, precepto que establece las formalidades que debe reunir la respuesta del empleador, dispone:

“Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y señalar una dirección de correo electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustente.

El empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 330 de este Código”.

A su vez, el artículo 338 del referido cuerpo legal, dispone:

“Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que este haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato”

De los preceptos legales transcritos se desprende que la respuesta debe ser entregada a un integrante de la comisión negociadora sindical y además remitida a la dirección del correo electrónico designado por el sindicato en su proyecto de contrato colectivo. La remisión de la respuesta por medio de correo electrónico a la dirección de la organización sindical en ningún caso exonera al empleador de cumplir la obligación impuesta por el legislador en el sentido de entregarla a un integrante de la comisión negociadora para efectos que se entienda que dio cumplimiento a dicho trámite.

A lo anterior, se agrega que el empleador debe cumplir con la formalidad de remitir dentro del plazo de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, una copia de la respuesta al proyecto de contrato colectivo, anexando a ella un comprobante de recepción por parte del sindicato.

En este caso, considerando que el proceso de negociación colectiva reglada en curso se encontraba suspendido durante el período de feriado legal lo que incluye no solo las actuaciones de carácter colectivo sino también aquellas en que participan solamente los integrantes de la comisión negociadora sindical, como es el caso de la recepción de la respuesta al proyecto de contrato colectivo emitida por el empleador, el plazo de 10 días para entregar tal respuesta se debe computar desde el momento en que se reanude el proceso de negociación colectiva reglada lo que ocurre al iniciarse el año escolar 2018, esto es, el 01 de marzo de 2018, conforme se estableciera en la Resolución Exenta N° 001065 de 27.12.2017 dictada por la Secretaría Ministerial de Educación Región Atacama.

En atención a lo anterior, reanudado el proceso de negociación colectiva el día 01 de marzo de 2018, proceso que se encontraba suspendido por las razones anteriormente expuestas, el empleador dispone de un plazo de 10 días, que se computa incluyendo como primer día del plazo, el 01 de marzo de 2018, a efectos de

notificar su respuesta al proyecto de contrato colectivo en los términos establecidos en el artículo 335, esto es, a un integrante de la comisión negociadora sindical, junto con remitirla al correo electrónico de la organización sindical.

2) Con relación a la pregunta signada en la letra c):

El artículo 348 del Código del Trabajo, dispone:

"Oportunidad de votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.

"En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

"Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo".

Conforme se expusiera en los párrafos precedentes, atendida la suspensión del proceso de negociación colectiva durante el período que se extiende desde el 30.12.2017 hasta el 28.02.2018, dentro del cual se produjo el vencimiento del instrumento colectivo, cabe concluir que la vigencia de este se prorroga por el lapso de tiempo que faltó computar, que en el caso particular es de 59 días. El aludido plazo de 59 días se inicia y comprende el día 01 de marzo de 2018, data en que se reanudó el proceso de negociación colectiva y termina el 28 de abril de 2018.

Considerando la prórroga del instrumento colectivo, el día de la votación debe verificarse dentro de los cinco últimos días de vigencia del instrumento.

3) Con relación a la consulta signada en la letra d):

El artículo 346 del Código del Trabajo, dispone:

"Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta".

"Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa. A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

"La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación"

Según se desprende de la norma, la última oferta debe ser presentada, a lo menos, con dos días de anticipación al inicio del período en que proceda efectuar la votación de la huelga.

Para los efectos de determinar su oportunidad se debe estar a lo expuesto en el párrafo anterior, en que se concluye que la vigencia del instrumento colectivo se prorrogó en el caso particular por el lapso que restaba por computar.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

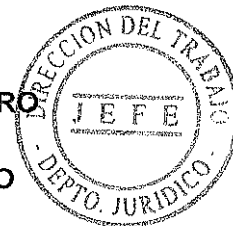
1) No resulta jurídicamente procedente que empleador proceda a notificar a la comisión negociadora sindical su respuesta al proyecto de contrato colectivo atendido que el proceso de negociación colectiva reglada se encontraba suspendido por el período en que los trabajadores hacían uso de su feriado legal de acuerdo a los artículos 41 del D.F.L N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la complementan y modifican, y 74 del Código del Trabajo.

2) Si durante el período de suspensión del proceso de negociación colectiva reglada se produce el vencimiento del instrumento colectivo vigente, cabe entender que su vigencia se prorroga por el término que falta por computar.

3) El cómputo de los plazos a efecto que los trabajadores voten la huelga y empleador a su vez, presente su última oferta debe considerar la prórroga de la vigencia del instrumento colectivo, atendidas las razones expuestas en el presente informe.

Saluda a Ud.

J.F. Castro
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



J.F. Castro
JFCCA/PP/CAS
Distribución:
 -Destinatario
 -Jurídico
 - Partes
 - Control