



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 22930(1351)/98

ORD. No 0801 / 0069

MAT.: 1) No existe inconveniente jurídico para que un contrato colectivo del trabajo contenga cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda su vigencia.
2) El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga.
3) Los beneficios contemplados en un contrato colectivo tienen en el nuevo instrumento colectivo celebrado en conformidad al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo.

ANT.: 1) Memorándum N° 4 de Jefe Departamento de Relaciones Laborales, de 11.01.2000.
2) Memorándum N° 10 de Jefe Departamento Jurídico, de 10.01.99.
3) Presentación de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Forus S.A., de 31.12.98.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 348, inciso 2°; 374, incisos 1°, 2° y 3° y 369, incisos 1° y 2°.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N° 5551/265, de 21.09.94 y 5571/190, de 21.07.87.

SANTIAGO,

1 - MAR 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES FILOMENA ZAPATA M., JUAN BASCUNAN P.,
NORMA CORRO R., ROMULO ROJAS P. Y JORGE PINILLA V.,
DIRIGENTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
EMPRESA FORUS S.A.
AV. DEPARTAMENTAL N° 01053
L A F L O R I D A /

Mediante la presentación del antecedente 3) se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Si existe inconveniente jurídico para que un contrato colectivo del trabajo contenga cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda su vigencia.

2) Incidencia del feriado colectivo concedido por el empleador en el procedimiento de negociación colectiva iniciado en la empresa en caso que aquel coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga y

3) Cuál es el valor que los beneficios contemplados en un contrato colectivo tienen en un nuevo instrumento celebrado en conformidad al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Esta Dirección, mediante dictamen N° 765/35, de 6 de febrero de 1995, sobre la base de las disposiciones legales y fundamentos jurídicos que cita, concluye que *"un instrumento colectivo no puede contener más que un solo plazo de vigencia, no pudiendo señalar dos o más distintos"*.

Ahora bien, la limitación anterior dice relación con el grupo de personas involucradas en la respectiva negociación, quienes podrán regularmente impetrar los beneficios pactados en el instrumento durante el plazo de vigencia de éste, pero nada obsta, según se expresa en el memorándum del antecedente 1), para que las partes expresamente acuerden y regulen situaciones que regirán sus relaciones con posterioridad a la vigencia de aquel, esto es, para que pacten cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda el plazo de vigencia del instrumento.

Lo anteriormente expresado se corrobora si se considera que el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo previene:

"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".

De la norma legal antes transcrita fluye que una vez extinguido el contrato colectivo sus estipulaciones subsisten incorporadas a los contratos individuales de trabajo del personal que estuvo regido por sus disposiciones, efecto éste que, obviamente, sólo se produce en el evento de que no exista una nueva negociación individual o colectiva a su respecto, excluyéndose, en todo caso, las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y beneficios en dinero y las que establecen derechos u obligaciones que no pueden ejercerse o cumplirse sino en forma colectiva.

En otros términos, los contratos colectivos pueden contener cláusulas que trasciendan o excedan su plazo de vigencia, que será el caso de las que se entiendan subsistentes e integradas a los contratos individuales de trabajo, en conformidad a lo prevenido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito y comentado.

Respecto a la exigibilidad de los beneficios pactados en las cláusulas del instrumento colectivo que se extinguió, que se incorporaron como parte integrante de los contratos individuales de trabajo de los respectivos trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 348 precedentemente transcrito, deberá fundarse en la fuerza obligatoria de estos últimos, derivada de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

2) En lo concerniente a este punto, es necesario señalar que esta Dirección mediante dictamen N° 5571/190, de 21 de julio de 1987, manifiesta que *"el procedimiento de negociación colectiva debe entenderse suspendido durante el período en que el empleador concede feriado colectivo a los trabajadores involucrados en el mismo, únicamente en el evento que éste coincida con el día en que ellos deben hacer efectiva la huelga"*.

La doctrina enunciada ha sido confirmada respecto de los establecimientos educacionales a través de los dictámenes N°s. 3978/89, de 7 de junio de 1990; 7066/233, de 28 de octubre de 1991 y 110/11, de 8 de enero de 1996.

Todos los dictámenes citados encuentran su fundamento en que el análisis de la normativa que regula el procedimiento de negociación colectiva permite afirmar que el feriado colectivo únicamente entorpece la negociación cuando los trabajadores involucrados en la misma deban hacer efectiva la huelga.

En efecto, los incisos 1°, 2° y 3° del artículo 374 del Código del Trabajo, disponen:

"Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.

"Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

"Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación continuaren laborando en ella".

De la disposición legal transcrita se colige que el legislador ha establecido una oportunidad legal determinada para los efectos de la declaratoria de la huelga.

Se desprende, asimismo, que si la huelga no se hiciere efectiva en esa oportunidad, se entiende que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que les asiste de acogerse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Se infiere también que la circunstancia de continuar laborando los trabajadores en el porcentaje mínimo que la norma establece, significa que la huelga no ha llegado a hacerse efectiva.

Lo precedentemente expuesto permite sostener que sólo a través de la concurrencia del dependiente a sus labores o de su no concurrencia a las mismas, está manifestando su voluntad de hacer o no efectiva una instancia del procedimiento de negociación, cual es la huelga, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del referido procedimiento no se encuentre imposibilitado, por cualquier circunstancia como, entre otras, la de estar haciendo uso de feriado colectivo, de poder presentarse a su trabajo.

En otros términos, la determinación de si los trabajadores han hecho o no efectiva la huelga constituye una circunstancia de hecho y, como tal, no podría materialmente establecerse si quienes han de acreditarla se encuentran coetáneamente haciendo uso de feriado colectivo.

Al respecto, cabe hacer presente que si en la práctica acaeciere la situación antes descrita, los dependientes involucrados se encontrarían impedidos de utilizar una instancia que les ha sido expresamente concedida por la ley, efecto que no se produce en otras etapas de la negociación colectiva, en las cuales no se requiere la presencia física de los trabajadores en la empresa para que la misma siga su curso.

Las consideraciones anteriores permiten concluir que si el tercer día hábil siguiente a la fecha de aprobación de la huelga recae en un día en que los trabajadores involucrados en la negociación no están obligados a laborar por encontrarse haciendo uso de feriado colectivo, el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y éstos deberán hacer efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios una vez reiniciadas sus labores.

En otros términos, y en armonía con la expresado por el Departamento de Relaciones Laborales en el memorándum del antecedente 1), el feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga, evento en el cual el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y los dependientes deberán hacer efectiva la huelga en la oportunidad señalada anteriormente.

3) El artículo 369 del Código del Trabajo en sus incisos 2° y 3°, 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".

De los preceptos legales transcritos se desprende que por expresa disposición del legislador la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo con idénticas cláusulas a las contenidas en los respectivos contratos vigentes.

Se infiere, asimismo, que en el evento de que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad, el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Cabe tener presente que este Servicio, al fijar el correcto sentido y alcance de la expresión "cláusulas relativas a reajustabilidad" utilizada en la norma en comento ha establecido, mediante dictamen N° 5794 de 30 de noviembre de 1983, que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

A la luz de lo expuesto precedentemente el referido dictamen agrega 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 los mismos".*

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto el dictamen N° 5551/265, de 21 de septiembre de 1994, la conclusión anterior se traduce en la práctica en la circunstancia de que, al celebrarse el nuevo contrato con arreglo al artículo 369 del Código del Trabajo, 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 u otras unidades reajustables equivalentes, hecho este último que, como se dijera, es el que constituye la reajustabilidad excluida por la ley.

En otros términos, los beneficios contemplados en un contrato colectivo, tienen en el nuevo instrumento celebrado en conformidad a la norma legal citada, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo.

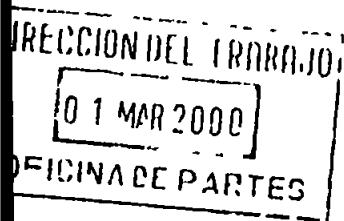
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar lo siguiente:

1) No existe inconveniente jurídico para que un contrato colectivo del trabajo contenga cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda su vigencia.

2) El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva iniciado en la empresa en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga y

3) Los beneficios contemplados en un contrato colectivo tienen en el nuevo instrumento celebrado en conformidad al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

FJ

FCXB/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.