



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 13847(3180)/2015

Jurídico

6620

ORD.: _____/

MAT.: Absuelve consultas relativas a los efectos que en materia de negociación colectiva ha generado la fusión llevada a cabo por el Sindicato Nacional de Empresa TRANSAP S.A. y el Sindicato de Empresa TRANSAP S.A.

ANT.: 1))Pase N°1942, de 17.11.2015, de Jefe de Gabinete del Director del Trabajo.
2)Presentación, de 12.11.2015, de Sindicato Nacional de Trabajadores TRANSAP S.A.

SANTIAGO,

17 DIC 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SEÑORES BORIS OTEÍZA OLIVA, LUIS ARRIAGADA CASTILLO
Y JOAQUÍN RIGO-RIGHI GONZÁLEZ
DIRECTORES SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRANSAP S.A.
transap@gmail.com**

Mediante presentación citada en el antecedente 2), junto con informar acerca de la fusión acordada con arreglo al artículo 233 bis del Código del Trabajo, por el Sindicato Nacional de Empresa TRANSAP S.A. y el Sindicato de Empresa TRANSAP S.A., que culminó con la constitución del Sindicato Nacional de Trabajadores TRANSAP S.A., que actualmente dirigen, manifiestan que han surgido las siguientes interrogantes en relación a los efectos que en materia de negociación colectiva genera dicha fusión:

1) Si las cláusulas del convenio colectivo suscrito por el período comprendido entre el 15.12.2012 y el 14.12.2015, por la primera de las mencionadas organizaciones, continúan vigentes una vez extinguido dicho instrumento, como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afectos a dicha negociación.

2) Si resulta procedente dejar expirar el plazo de término del convenio colectivo en referencia y también el del contrato colectivo celebrado por la segunda de dichas organizaciones, con vigencia hasta el 16 de agosto de 2016, de forma tal que pueda iniciarse un nuevo proceso de negociación colectiva que incluya a los trabajadores de ambas organizaciones sindicales fusionadas que ahora son socios del sindicato constituido como resultado de dicho proceso, pese a que en conformidad a lo sostenido por esta Dirección en el dictamen 5315/360, de 19.12.2000, en caso de que un grupo de trabajadores, representado o no por una organización sindical decidiera dejar transcurrir la época para presentar su nuevo proyecto de contrato colectivo, solo podrá volver a negociar al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último instrumento

colectivo en la empresa y, en todo caso, con la antelación señalada en el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo.

3) Si resulta aplicable, en la situación planteada, la doctrina de este Servicio, contenida en el dictamen 5315/360, de 19.12.2000.

Al respecto, cumpro con informar a Uds., lo siguiente:

1) En lo que concierne a esta consulta, que dice relación con la vigencia de las cláusulas del convenio colectivo suscrito por el Sindicato Nacional de Empresa TRANSAP S.A., una vez extinguido dicho instrumento, cabe manifestar, en primer término, que el artículo 348 inciso 2º del Código del Trabajo, establece:

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.

Del precepto legal transcrito se infiere que una vez extinguido el contrato colectivo, todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en él pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por los mismos, efecto que se produce de pleno derecho.

Sin embargo, no rige este principio de subsistencia en el contrato individual tratándose de las cláusulas relativas a beneficios u obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente o de aquellas estipulaciones relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero.

De esta manera, es lícito sostener, que aun cuando se hubiere extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, atendido que —con excepción de los casos indicados en el párrafo anterior— subsisten en el contrato individual de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva, en calidad de afiliados a la organización sindical respectiva o como adherentes a dicho proceso.

Resulta necesario señalar a este respecto que, tal como se ha sostenido reiteradamente por este Servicio, entre otros, en dictamen N°2919/165, de 14.09.2002, debe entenderse que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral que participó en su suscripción no negocia dentro de los plazos señalados en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo o anticipa dicho proceso mediante la celebración de una negociación colectiva de carácter voluntario.

Lo expuesto precedentemente resulta aplicable igualmente tratándose de la próxima extinción del convenio colectivo por el que se consulta. Ello atendido lo dispuesto en los incisos 1º y 2º del artículo 351 del citado cuerpo legal, en los siguientes términos:

Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se colige que la modalidad de negociación que en ella se establece no está afectada a las normas de procedimiento que rigen para la negociación colectiva reglada.

Se infiere, igualmente, que los instrumentos colectivos que tuvieren origen en esa forma de negociación se denominarán convenios colectivos, los cuales, por expreso mandato del legislador, producen los mismos efectos que los contratos colectivos de trabajo, sin perjuicio de las reglas especiales establecidas en el citado artículo 351.

Finalmente, el inciso 2º del referido artículo 351 hace aplicable solo a los convenios colectivos de empresa —excluyendo así a aquellos que afectan a más de una de ellas— la disposición prevista en el inciso 2º del artículo 348.

De ello se sigue que la extinción del convenio colectivo de empresa, surte el mismo efecto que la del contrato colectivo, toda vez que en conformidad a las normas recién transcritas y comentadas, sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, en los mismos términos y con las limitaciones legales antes expuestas, subsistiendo en el contrato individual de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva respectivo.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, es posible sostener que, en la especie, una vez extinguido el convenio colectivo suscrito por el fusionado Sindicato Nacional de Empresa TRANSAP S.A., con vigencia hasta el 14 de diciembre del año en curso, sus cláusulas continuarán rigiendo más allá de dicha fecha, en los contratos individuales de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva, salvo aquellas relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones y de los demás beneficios pactados en dinero, así como las que se refieren a los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

2) Solicitan, por otra parte, que se determine si resulta procedente dejar extinguir el convenio colectivo en referencia y también el del contrato colectivo celebrado por la segunda de dichas organizaciones, el Sindicato de Empresa TRANSAP S.A. —con vigencia hasta el 16 de agosto de 2016—, de forma tal que pueda iniciarse un nuevo proceso de negociación colectiva que incluya a los trabajadores de ambas organizaciones sindicales fusionadas, todos los cuales son actualmente socios del sindicato surgido a partir de dicho proceso.

Al respecto, debe tenerse presente, en primer término, que de acuerdo con la jurisprudencia vigente, contenida en los dictámenes N°s.1630/101, de 29.05.2002 y 3986/154, de 31.08.2004, la fusión es un acto jurídico que importa, por una parte, la extinción de las organizaciones sindicales fusionadas y, por otra, el nacimiento de una nueva organización sindical. Con arreglo a la misma doctrina, cabe agregar que la fusión se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N°19, de la Constitución Política de la República y en el propio Código del Trabajo, que en su artículo 212, reconoce a los trabajadores el derecho a constituir las organizaciones que «estimen convenientes», lo cual permite, a su vez, sostener que los participantes en este proceso se han desafiliado, por el solo ministerio de la ley, de su antiguo sindicato para incorporarse a una nueva organización.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, preciso es convenir que la fusión sindical contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido por nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo, objeto de esta consulta.

Precisado lo anterior, es necesario aclarar también que los trabajadores que suscribieron el convenio colectivo que vence el 14 de diciembre de 2015, representados por el Sindicato Nacional de Empresa TRANSAP S.A., podrían haber optado por iniciar un proceso de negociación reglada, presentando un proyecto de contrato colectivo al vencimiento del referido convenio, representados por la nueva organización sindical constituida luego de la fusión de que se trata y en el término establecido en el artículo 322, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho convenio, lo cual, no resulta, sin embargo, viable actualmente, atendida la fecha de vencimiento del referido instrumento.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el referido colectivo laboral puede permitir que se extinga el convenio colectivo que los rige y dejar transcurrir el plazo para negociar colectivamente sin presentar un nuevo proyecto, con las consecuencias jurídicas ya analizadas, vale decir, que todos los derechos y obligaciones contenidos en dicho instrumento pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores respectivos, efecto que, tal como se señalara, se produce de pleno derecho, salvo en lo que concierne a las estipulaciones de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero y a las cláusulas relativas a beneficios u obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

De este modo, en la especie, los efectos señalados en el párrafo anterior se mantendrán hasta que los trabajadores que conformaban el Sindicato Nacional de Empresa TRANSAP S.A. negocien colectivamente con su empleador, al vencimiento del contrato colectivo suscrito por la otra organización fusionada —el Sindicato de Empresa TRANSAP S.A.— y conjuntamente con los ex socios de esta última, representados todos ellos, en dicha oportunidad, por el nuevo sindicato constituido a raíz de la fusión de los primeros y en el término establecido en el artículo 322, inciso 1º del Código del Trabajo.

Por consiguiente, con arreglo a las disposiciones legales citadas y jurisprudencia institucional invocada, nada impide que luego del proceso de fusión de que se trata, los trabajadores que conformaban el Sindicato Nacional de Empresa TRANSAP S.A. y que dejaron extinguir el convenio colectivo que los regía sin presentar un proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal, negocien colectivamente con su empleador, al vencimiento del contrato colectivo suscrito por los socios del Sindicato de Empresa TRANSAP S.A., y conjuntamente con estos últimos —en el plazo establecido en el citado artículo 322, inciso 1º—, debiendo todos ellos ser representados para tal efecto por la nueva organización que los agrupa, surgida de la fusión de los primeros, el Sindicato Nacional de Trabajadores TRANSAP S.A.

3) En lo que respecta a la interrogante por Uds. planteada, en relación a la aplicación, en la especie, de la doctrina de esta Dirección, contenida en el dictamen N°5315/360, de 19.12.2000, según la cual, en el evento de que un grupo de trabajadores —representado o no por una organización sindical— decidiera, por cualquier razón, dejar transcurrir la época para presentar un nuevo proyecto de contrato colectivo, solo podrá iniciar otro proceso de negociación colectiva al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último instrumento colectivo en la empresa y, en todo caso, con la antelación señalada en el inciso 1º de la citada norma legal, cabe señalar lo siguiente:

Si bien es cierto, la norma del inciso 3º del artículo 322, recién citado, que inspira dicha doctrina, establece que, entre otros: «...*los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren [...] podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo [...] y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad...*», no lo es menos que en conformidad a la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Ordinario N° 2033, de 01.06.2007, un trabajador solo podría ser representado por la organización a la cual se

encuentra afiliado al momento de negociar, sin que resulte procedente que aquel integre un grupo negociador conformado con arreglo a lo previsto por el artículo 314 bis o 315 del Código del Trabajo, o se adhiera a un proyecto de contrato colectivo presentado por una organización sindical distinta a aquella de la cual es socio.

Dicha tesis se sustenta, en primer término, en lo sostenido por esta Dirección, mediante dictamen N° 3676/0125, de 05.09.2003, en cuanto a que 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.

Asimismo, a través de dictamen 8305/167, de 14.11.1988, esta Repartición sostuvo que, según se desprende de diversos preceptos del Código del Trabajo —a saber, sus actuales artículos 325 N°1 y 323—, los sindicatos como tales no son parte de la negociación colectiva, sino que su actuación se limita a ejercer funciones de representación de los trabajadores involucrados, en quienes se radica, en definitiva, la calidad de parte. Tal representación queda circunscrita a los socios de la respectiva organización, razón por la cual no cabe estimar jurídicamente procedente que los afiliados a un sindicato otorguen poder a otra organización para que los represente en una negociación colectiva.

Ello, por cuanto, el fin de la organización sindical previsto por el N° 1 del artículo 220 del Código del Trabajo, de representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, implica la improcedencia de delegar dicha representación en quienes no tienen el carácter de dirigentes de la organización respectiva. Sostener lo contrario importaría, en opinión de este Servicio, restringir sus objetivos y ámbito de acción, perturbando con ello la garantía consagrada en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, esto es, la autonomía sindical, entendida como el derecho que asiste al ente colectivo de desarrollar las finalidades que le son propias.

Por otra parte, en conformidad al artículo 19 N°26 de la Carta Fundamental, por expreso mandato constitucional, un derecho garantizado por el constituyente no puede ser afectado en su esencia por los preceptos legales que lo regulan, haciendo imposible su libre ejercicio, en términos tales de imponer exigencias que lo hagan irrealizable, lo entranen más allá de lo razonable o lo priven de tutela jurídica. En el caso en cuestión, el ejercicio de la libertad sindical consagrada por la Constitución Política de la República, no podría verse limitado por las normas del Código del Trabajo que la regulan.

Lo anterior impone una interpretación de las normas pertinentes conforme a la Constitución, en términos tales que las mismas no se contrapongan al sentido del texto constitucional; por ende, entre las interpretaciones posibles de darse a las disposiciones legales aplicables debe preferirse aquella que respete y haga posible el ejercicio del derecho a la libertad sindical, lo que en el caso concreto solo ocurriría si se entiende que el trabajador afiliado a un sindicato debe negociar representado por este último y no por una organización o grupo negociador paralelos, pues, de otra forma, la existencia misma de la sindicalización perdería gran parte de su sentido, al privar a la organización sindical de uno de sus fines fundamentales.

A mayor abundamiento, si un trabajador desea negociar al margen de su sindicato, representado por uno distinto, o integrando un grupo negociador, deberá renunciar previamente a la organización de la que es socio; ello atendido que si se tiene en consideración que la pertenencia o permanencia a aquel no resulta obligatoria para un afiliado, la única forma de equilibrar el reconocimiento de una relativa libertad para negociar colectivamente con la importancia de la sindicalización es exigiendo el acto previo de renuncia antes de hacer posible la negociación al margen del sindicato.

En concordancia con lo anterior, es preciso señalar que tanto la norma constitucional contenida en el artículo 19 N°19 ya citada, como las diversas disposiciones legales contempladas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas la ya analizada, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa.

Acorde con la doctrina precedentemente expuesta, es posible concluir que no resulta aplicable, en la especie, la norma del inciso 3° del artículo 322 del Código del Trabajo, en cuanto impide a los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren en la empresa presentar proyectos de contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad.

Saluda atentamente a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL RABAJO




 JF/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Director del Trabajo
- TRANSAP S.A.
(Huérfanos N°1022, oficina 209, Santiago).
- Dpto. Relaciones Laborales