



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 10451(2325)16

Jurídico

ORD.: 0920

MAT.: Atiende presentación relativa a la aplicación de la Ley 20.940 a los procedimientos de la negociación colectiva que indica.

ANT.: 1) Ord.303/001 de 18.01.2017 del Director del Trabajo.
2) Correo electrónico de 22.11.2016 de Jefa Unidad de Dictámenes.
3) Presentación de 12.10.2016 de Sindicatos 1; 2 y 3 de Cía. Minera San Gerónimo.

SANTIAGO, 24 FEB 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES.
SINDICATO N° 1 COMPAÑÍA MINERA SAN GERÓNIMO
SINDICATO N° 2 COMPAÑÍA MINERA SAN GERÓNIMO
SINDICATO N° 3 FAENA LAMBERT COMPAÑÍA MINERA SAN GERÓNIMO
Av. Talca 101, Barrio Industrial, Coquimbo

Mediante la presentación del Ant. 3) se solicita a este Servicio un pronunciamiento acerca de cuál será la normativa aplicable al proceso de negociación colectiva que deberán iniciar los interesados con la empleadora Compañía Minera San Gerónimo y si la eventual extensión de beneficios se registrará por el actual artículo 346 del Código del Trabajo o por el nuevo artículo 322 que incorpora la Ley 20.940.

Exponen los solicitantes que actualmente hay dos contratos colectivos vigentes, cuyo término está pactado para el 30.04.2017, por lo cual presentarán los respectivos proyectos entre los días 16 y 21 de marzo próximo.

Agregan que se dará el caso de quedar regidos por la ley antigua al momento de presentar los proyectos de contrato colectivo, pero, al momento de la suscripción de los instrumentos, estará ya vigente la Ley 20.940.

Al respecto, cabe señalar lo siguiente:

1. En cuanto a la normativa aplicable al proceso de negociación colectiva consultado, corresponde indicar que este Servicio, mediante dictamen Ord. N° 5337/091 de 28.10.2017 relativo al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, ha sostenido lo que se transcribe a continuación:

“Conforme a lo anterior, y atendido que la Ley N° 20.940 contiene disposiciones transitorias que modifican las reglas generales sobre el efecto de las leyes, deberá atenderse al tenor de estas en lo referido a su vigor normativo.

En efecto, el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Ley N° 20.940, prescribe:

‘La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes’.

Por lo que, considerando que la ley en análisis, ha sido publicada en el Diario Oficial del día 8 de septiembre de 2016, su fuerza obligatoria general se inicia a contar del 1 de abril de 2017.

Como manifestación de dicha regla, y en el entendido que la ley -de forma general- sólo rige hacia el futuro, y sin afectar situaciones jurídicas consolidadas, es que los procesos de negociación colectiva se rigen por el procedimiento fijado en la ley vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que tampoco se vea afectada la fecha de vigencia de los instrumentos colectivos suscritos antes de la entrada en vigencia de la reforma.

Todo lo anterior, por aplicación de lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la Ley 20.940, que dispone:

‘Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos’.

De acuerdo a lo anotado y a los hechos que exponen los solicitantes, el proceso de negociación colectiva que próximamente desarrollarán las partes, quedará sujeto a la ley vigente al momento de la presentación del respectivo proyecto de contrato, lo que, según afirman los interesados, se produciría entre el 16 y 21 de marzo de 2017, determinándose de este modo la aplicación de la normativa contenida en el Código del Trabajo sin las modificaciones que contempla la Ley 20.940, desde que ésta sólo podría regir si el proyecto se presentase a contar del día 1° de abril de 2017.

2. En cuanto a la preceptiva que debe regular la eventual extensión de los beneficios pactados en la negociación colectiva del caso, cabe señalar que esta Dirección ha emitido con fecha 18.01.2017 el dictamen Ord. N° 303/1 sobre los alcances de la Ley N° 20.940 en materia de vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y extensión de beneficios, destinando su numeral V. para abordar directamente la vigencia de las normas que regulan la materia.

Sobre el particular, el referido pronunciamiento ha concluido que *“las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente, esto es, del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, dado que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con anterioridad, sí es posible afirmar que se derivan del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento”.*

Sin perjuicio de lo antes anotado, el citado dictamen luego agrega:

“Con todo, a partir del 1° de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la Ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.”

Además de las conclusiones en comento, la misma doctrina ha venido en precisar que la nueva regulación eliminó las limitaciones relacionadas con la oportunidad para negociar colectivamente contempladas en el antiguo artículo 322 del Código del Trabajo, entre las cuales se incluían a los trabajadores a los que se les hubiere extendido la totalidad de los beneficios de un instrumento colectivo, razón por la cual forzoso es sostener que, en el evento de haberse producido una extensión de beneficios al amparo de las normas antiguas y manteniéndose ella vigente conforme a lo ya sostenido por este Servicio, el trabajador al que se le extendieron los respectivos beneficios no tendrá restricción alguna para ser parte de un proceso de negociación colectiva una vez entrada en vigor la Ley N°20.940.

En consecuencia, atendidas las consideraciones expuestas y la doctrina institucional sobre el ramo, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

1. El proceso de negociación colectiva por el que se consulta quedará sujeto a la ley vigente al momento de la presentación del respectivo proyecto de contrato, lo que en la especie significa que, presentándose el proyecto entre el 16 y 21 de marzo de 2017, será aplicable a dicha negociación la normativa contenida en el Código del Trabajo sin las modificaciones que contempla la Ley 20.940.

2. En cuanto a la regulación de la extensión de beneficios que pueda ocurrir en el presente caso, cabe advertir que las extensiones de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente (Código del Trabajo previo a la reforma), tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigor de la Ley N°20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, sin perjuicio de lo cual, a partir del 1° de abril de 2017, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa.

Se informa atentamente,



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTOR
CHILE

**CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO**


DIP/CLCh
Distribución:
Dest
Jurídico
Partes
Control.