



DEPARTAMENTO JURÍDICO
S/K. (1348)/2017

ORD. N° 3427

Jurídico

MAT.: A contar del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la norma del artículo 324 del Código del Trabajo, incorporada por la ley N°20.940, de 2016, no resulta jurídicamente procedente prorrogar la duración de un contrato colectivo, de tres a cuatro años, aun cuando dicho instrumento hubiere sido suscrito con anterioridad a la entrada en vigencia del citado cuerpo legal.

ANT.: Correos electrónicos de 27.06.2017 y 23.06.2017, de Dirección Regional del Trabajo Libertador Bernardo O'Higgins.

SANTIAGO,

27 JUL 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS**

Mediante correos electrónicos citados en el antecedente, esa Dirección Regional requiere un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que las partes de un contrato colectivo celebrado por el período de tres años, en una fecha anterior a aquella en que entró a regir la ley 20.940, de 2016, prorroguen su vigencia a cuatro años, teniendo presente que el citado cuerpo legal introdujo una modificación en tal sentido, al disponer que los contratos colectivos tendrán una duración no superior a tres años.

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

El artículo 324 del Código del Trabajo, incorporado por la ley N°20.940, de 2016, establece en sus incisos primero y final:

Duración y vigencia de los contratos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

De la disposición legal transcrita se colige, en lo pertinente, que a partir del 01.04.2017, fecha de entrada en vigencia de la citada ley 20.940, los contratos colectivos tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

Por su parte, los convenios colectivos, vale decir, los instrumentos generados en el marco de la celebración de negociaciones colectivas no regladas, conforme con la norma prevista en el artículo 314 del Código del Trabajo, tendrán la duración que las partes convengan, con la salvedad de que en caso alguno podrá exceder de tres años.

De este modo, la incorporación por la ley en comento del precepto antes transcrito y comentado ha implicado restringir el período máximo de

duración de los instrumentos colectivos dispuesto por el artículo 347 inciso primero del Código del Trabajo, vigente hasta la entrada en vigor del citado cuerpo normativo, según el cual: «Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años».


Precisado lo anterior, cabe hacer presente que si bien, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5°, inciso tercero del Código del Trabajo, según el cual: «Los contratos individuales y colectivos del trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente», a lo establecido en el artículo 311 inciso final del mismo cuerpo legal, en cuanto expresa: «Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito» y, finalmente, conforme a la norma del artículo 1545 del Código Civil, que prevé: «Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales», las partes de un contrato colectivo están legalmente facultadas para modificar sus cláusulas, dicho acuerdo de voluntades no puede importar una contravención a la ley.


Lo expuesto permite sostener, en respuesta a la interrogante planteada, que no resulta jurídicamente procedente prorrogar la duración de un contrato colectivo, de tres a cuatro años, aun cuando dicho instrumento hubiere sido suscrito con anterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley 20.940, toda vez que, como ya se indicara, a contar de la entrada en vigencia del cuerpo normativo en referencia, que incorporó la disposición del artículo 324 del Código del Trabajo, ningún instrumento colectivo puede exceder el período máximo de duración de tres años allí contemplado.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario advertir que con la incorporación de la norma del inciso segundo del artículo segundo transitorio de la ley en comento, que establece: «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», el legislador ha dejado a salvo la voluntad expresada por las partes de un instrumento colectivo al momento de su suscripción, en lo que respecta al período de duración del mismo, de manera tal que, en caso de que el referido instrumento hubiere sido celebrado por el término de cuatro años, en conformidad a la normativa vigente a la época, regirá hasta la fecha allí pactada.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que a contar del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la norma del artículo 324 del Código del Trabajo, incorporada por la ley N°20.940, de 2016, no resulta jurídicamente procedente prorrogar la duración de un contrato colectivo, de tres a cuatro años, aun cuando dicho instrumento hubiere sido suscrito con anterioridad a la entrada en vigencia del citado cuerpo legal.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control