



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
5640 (1283) 2017

Jurídico

4118

ORD.:

MAT.:

Atiende presentación relativa sentido y alcance de la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales.

ANT.:

1) Instrucciones de Jefa de Unida de Dictámenes e Informes en Derecho, de 14.08.2017.

2) Presentación de 20.06.2017, de Confederación Nacional del Transporte Mayor y Menor, CONFENATAXI.

SANTIAGO,

05 SEP 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : LUIS GUILLERMO CAMPOS SALAS  
PRESIDENTE  
CONFEDERACION NACIONAL DEL TRANSPORTE MAYOR Y MENOR  
CAMINOS BAJOS DE SANTA CRUZ #316,  
PADRE HURTADO  
[confenataxi@gmail.com](mailto:confenataxi@gmail.com)

Mediante la presentación del antecedente 1) Ud. ha requerido un pronunciamiento a este Servicio, en relación a la aplicación de la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relacionales laborales, respecto de:

1. Un Sindicato de empresa, el cual se acogió al antiguo artículo 369 del Código del Trabajo, si el Directorio puede solicitar al empleador adelantar el proceso de negociación colectiva, sin cumplir con la fecha de término de este mismo.

2. Si los trabajadores que participaron de un contrato colectivo, en virtud de haberse acogido al antiguo artículo 369, los cuales posteriormente decidieron desafiliarse de la organización negociadora y afiliarse a otra organización sindical, pueden participar en un nuevo proyecto de contrato colectivo con dicho sindicato, al cual se afiliaron.

3. Un sindicato interempresa que pretende negociar colectivamente con un empleador, ¿Cuál es el quorum mínimo que debe tener para tener derecho a la negociación colectiva reglada?

4. Un sindicato de empresa que pretende negociar regladamente, ¿Cuál es el quorum mínimo para poder negociar?

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. El antiguo artículo 369 del Código del Trabajo disponía en sus incisos 2°, 3° y 4° que:

*"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.*

*Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador."*

Por tanto, es dable concluir que la respectiva negociación colectiva, en la cual se suscribió contrato colectivo forzoso, en los términos indicados, fue iniciada bajo el imperio del Código del Trabajo sin incluir las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940.

No obstante lo anterior, su consulta se dirige al próximo proceso de negociación y la oportunidad para iniciarlo, ya encontrándose vigente la Ley N° 20.940.

En este contexto, el Dictamen N° 2858/79 de 27.06.2017, respecto a la oportunidad para negociar, indicó:

*"Al respecto el artículo 333 del Código del Trabajo es categórico:*

*"Art. 333. Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de dicho instrumento.*

*Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior."*

*"Como lo ha señalado el Ord. 5781/93 de 01.12.2016 que se pronunció sobre el procedimiento de negociación colectiva reglada, se obtiene del precepto transcrito que el legislador ha regulado expresamente la oportunidad para negociar cuando se trata de un sindicato con contrato vigente, y en ese entendido, resulta indiscutible que la parte laboral no puede eludir la orden legal y generar una nueva negociación en un tiempo distinto al contemplado por el ordenamiento jurídico."*

*(...) "En consecuencia, si se presenta el proyecto de contrato colectivo antes de los sesenta días, se deberá entender presentado oportunamente el día 60, y es a partir de ese preciso momento, y no antes, cuando se generan los efectos del inicio de la negociación colectiva, como el plazo de respuesta del empleador, el fuero de la negociación colectiva y la vinculación de los trabajadores a esa negociación colectiva, entre otras."*

Por consiguiente, no resulta procedente adelantar el proceso de negociación, pues según expresamente dispone el artículo 333 del Código del Trabajo, en caso de presentarse de manera anticipada el proyecto de contrato colectivo, este se entenderá presentado para todos los efectos legales, dentro del plazo establecido por la ley en el inciso primero del artículo en comento, específicamente el día sesenta antes del vencimiento del instrumento anterior.

Con todo, en el caso que una organización sindical, por aplicación de la normativa previa a la reforma introducida por la Ley N° 20.940, tiene actualmente dos o más contratos colectivos vigentes, con diferentes fechas de término, según expresó el precitado Dictamen N° 2858/79, deberá escoger una de esas fechas para determinar el momento de presentación del proyecto de contrato colectivo, para efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el precitado artículo 333. De este modo, en virtud de la doctrina antedicha, se entenderá que "(...) a sus asociados les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 o lo establecido en el artículo 325 (ultraactividad del instrumento colectivo), según se elija presentar el proyecto de contrato colectivo en la oportunidad jurídica que le genere el primer instrumento por vencer o, en el segundo caso, la oportunidad que genere alguno de los últimos instrumentos colectivos por vencer. En decir, si se escoge la fecha más próxima de negociación, los demás instrumentos colectivos del sindicato mantendrán su vigencia por el tiempo que les reste, pasando esos trabajadores a estar regidos por el nuevo instrumento al término de la vigencia de los mismos. En cambio, si el sindicato opta por la oportunidad que genera el último instrumento colectivo en vencer, respecto de los trabajadores regidos por los instrumentos colectivos anteriores se aplicará la ultraactividad contemplada en el artículo 325."

Finalmente, en el caso que se trate de un nuevo sindicato, sin instrumento colectivo, esta organización podrá negociar en cualquier periodo respecto de sus afiliados, en tanto, éstos no estén afectos a instrumento colectivo alguno. Sin embargo, respecto de los afiliados que estén afectos a otro instrumento colectivo anterior, les será aplicable lo dispuesto por el artículo 323 inciso segundo del actual Código del Trabajo, el cual dispone:

*"No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este."*

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual preceptúa:

*"Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado."*

2. Al respecto, esta Dirección, a través de Ordinario N° 2797 de 21.06.2017 precisó, sobre la materia en consulta, lo siguiente:

*"En este orden de ideas, con el fin de otorgar respuesta a la primera de sus consultas, es dable concluir que aquellos trabajadores que se desafiliaron de aquel sindicato, encontrándose vinculados al instrumento colectivo obtenido por este, y que se han afiliado a otra organización sindical, dentro del plazo de 5 días contemplado en el inciso 2° del artículo 331 del Código del Trabajo, no podrán ser parte de dicha negociación colectiva, pues se encuentran en la hipótesis de vinculación contenida en el precitado artículo 323 respecto del instrumento celebrado por la organización sindical a la que pertenecían, siendo excluidos expresamente por la norma contenida en el inciso primero del antes referido artículo 331."*

*"Luego, en el caso planteado en la segunda de sus interrogantes, dicho trabajador, al igual que en el caso anterior no será parte de aquella negociación colectiva, por encontrarse en el caso dispuesto en el antes citado artículo 331 inciso primero del Código del Trabajo."*

*"Sin embargo, las dos conclusiones anteriores no obstan a que, si en los hechos, a la fecha de término de la vigencia del instrumento colectivo al cual se encuentran vinculados -en virtud de su anterior afiliación-, su actual sindicato mantiene un instrumento colectivo vigente, aquellos trabajadores pasen a estar afectos a dicho instrumento, sin existir requisito alguno impuesto por el legislador para la procedencia de la hipótesis contenida en el artículo 323 del Código del Trabajo."*

3. En respuesta a su consulta es menester señalar que, el Dictamen N° 1078/28 de 08.03.2017, refiriéndose a la negociación colectiva del sindicato interempresa, prescrita en el actual artículo 364 del Código del Trabajo indicó que, el legislador le otorgó dos alternativas para iniciar el proceso de negociación colectiva con una empresa, respecto de los trabajadores que en ella representa.

La primera, mediante el procedimiento no reglado contenido en el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual no exige requisito alguno, y la segunda, de acuerdo al procedimiento reglado, con ciertas modificaciones, las que dicen relación con el tamaño de la empresa en la que se negocia. De esta manera, el artículo 364 del Código del Trabajo regula este tipo de negociación colectiva reglada y establece que el sindicato interempresa debe:

a. Agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, y

b. Contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

del Trabajo, dispone : Luego, sobre el particular, el artículo 227 del Código

*"La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.*

*"No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.*

*"Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.*

*"Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.*

*"Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa."*

En este sentido, el Dictamen N° 1078/28 de 08.03.2017, indicó, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo, que el sindicato interempresa, al inicio de la negociación colectiva, deberá:

- En aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores, contar con un mínimo de 25 afiliados que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en aquella empresa.

- En aquellas empresas con cincuenta trabajadores o menos, contar con 8 afiliados que representen, como mínimo, el 50% del total de trabajadores.

4. Respecto de su última consulta, resulta pertinente indicar que, nuestra legislación no contiene exigencia alguna sobre quórum respecto de las organizaciones sindicales de empresa para efectos de negociar colectivamente, sino que solo exige quorum para efectos de constituir dicha organización sindical de nivel empresa, norma que se encuentra contenida en el artículo 227 del Código del Trabajo, anteriormente mencionado.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplesme informar a Uds. que respecto a las materias consultadas debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**Distribución:**

- Jurídico - Partes - Control