



DEPARTAMENTO JURÍDICO
7594- 2013 N° (1487)2013

Jurídico

3026

ORDINARIO N° _____

MAT.: Atiende oficio que indica.

ANT.: 1.- Pase N° 1351, Directora del Trabajo, de 18.07.2013.
2.-Pase N° 1221, Jefa Gabinete Directora del Trabajo, 28.06.2013.
3.- O. CTSS. 195/2013, Comisión del Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputados, de 24.06.2013.
4.- Presentación del Sindicato de Trabajadores de la empresa Consorcio Ril-Light, de junio de 2013.
5.- Dictamen N° 3897/58, de 01.09.2010.

SANTIAGO,

31 JUL 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SEÑOR PEDRO N. MUGA RAMÍREZ
ABOGADO, SECRETARIO COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
H. CÁMARA DE DIPUTADOS**

Mediante oficio citado en el N° 3) del antecedente, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputados, ordenó remitir a esta Dirección del Trabajo la presentación del Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Consorcio Ril-Light, en la que solicita un pronunciamiento respecto del derecho que le asistiría a sus representados a exigir su incorporación como beneficiarios del Acuerdo Marco celebrado el 16 de mayo de 2013, entre la Confederación de Trabajadores del Cobre - CTC- y la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados - AGEMA -, en el que las partes convinieron el mejoramiento y/o complemento de beneficios que deberán aplicarse por los siguientes años a los trabajadores que se desempeñen en las empresas contratistas que mantengan contrato civil con la empresa Codelco Chile y las subcontratistas que hayan suscrito un contrato civil con aquellas, cuyo objeto, en todo caso, sea la ejecución de obras o prestación de servicios en alguna de las Divisiones productivas de la empresa mandante y dichos contratos tengan una duración mínima de tres meses continuos al año.

Ahora bien, analizado el documento denominado "Acuerdo Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile (CTC) y Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA)", celebrado con fecha 16 de mayo de 2013, como resultado de conversaciones llevadas a efecto en la Mesa CTC-AGEMA, facilitadas por la empresa Codelco Chile, es posible concluir que se trata de un compromiso suscrito entre dos organizaciones intermedias dirigido a beneficiar, en general, a los trabajadores que laboran para las empresas contratistas o subcontratistas que prestan servicios en las distintas Divisiones productivas de Codelco Chile, por los próximos años, según las especificaciones que en el mismo se establecen.

Se desprende también del instrumento tenido a la vista que este acuerdo que se fundamenta en la autonomía de que gozan los cuerpos intermedios, obliga a las partes y a Codelco Chile, en su calidad de empresa mandante, a generar los espacios de diálogo social y confianzas que les permita a las empresas

contratistas y subcontratistas cumplir de forma normal, segura y continua los servicios comprometidos.

Respecto de las empresas a las que se aplicará el citado instrumento cabe señalar que la cláusula segunda, N° 1, especifica que éste regirá respecto de *“aquellas empresas contratistas que hayan celebrado un contrato civil con Codelco Chile, y a las empresas subcontratistas que hayan celebrado un contrato civil con aquellas, cuyo objeto, en todos esos casos sea la ejecución de obras o prestación de servicios en alguna de las Divisiones productivas de Codelco Chile y dichos contratos tengan una duración mínima de tres meses continuos al año”*.

Y agrega, *“para una mayor certeza, se deja especial constancia que este Acuerdo no aplica por consiguiente ni a las filiales ni a aquellas empresas contratistas o subcontratistas que no prestan habitualmente servicios en algunas de las Divisiones productivas antes mencionadas o aquéllas que se desempeñan asociadas a obras o proyectos de construcción por servicios contratados o administrados por la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco Chile, independientemente del servicio o si ellos se prestan o no al interior de alguna de las Divisiones productivas de Codelco Chile”*.

En cuanto a los trabajadores que debieran verse beneficiados con el Acuerdo comentado, cabe señalar que la misma cláusula 2, citada anteriormente, en su N° 2, señala: *“Este acuerdo beneficia a aquellos trabajadores que presten servicios personales, permanentes, continuos y exclusivos a la Empresa Contratista en los recintos industriales o establecimientos productivos o administrativos de las Divisiones productivas de Codelco Chile, incluidas las dependencias de Casa matriz de la mandante (Huérfanos 1270, Santiago), por un periodo mínimo de un mes calendario, en servicios para operación y proyectos de obras que son contratados y administrados directamente por las Divisiones productivas de Codelco, excluidos aquellos que se desempeñen en contratos de obras o proyectos de construcción contratados o administrados por la Vicepresidencia de proyectos de Codelco Chile”*.

Y añade, *“Se excluirán de la aplicación de este Acuerdo (a) aquellos trabajadores que tengan una remuneración mensual bruta igual o superior a \$2.500.000, (b) los dueños y/o socios de las Empresas Contratistas, (c) sus directores o ejecutivos superiores, (d) los administradores de contrato y en definitiva, (e) todo aquel que preste servicios de administración y actúe en representación de cualquier Empresa Contratista”*.

Ahora bien, para la determinación de la naturaleza jurídica del denominado “Acuerdo Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile (CTC) y Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA)”, se hace necesario, previamente, dar cuenta de las normas que rigen la materia.

El artículo 1º inciso 3º de la Constitución, dispone:

“El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos.”

A su vez, el artículo 19 N°16 inciso 5º de la Constitución:

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.”

Por otra parte, el artículo 4º del Convenio 98 de la OIT, dispone:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

El artículo 303 del Código del Trabajo, dispone:

“Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.”

“La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.”

A su vez, el artículo 306 del mismo cuerpo legal, señala:

“Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.”

“No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.”

El artículo 314 del Código del Trabajo, dispone:

“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.”

“Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.”

Por su parte, el artículo 344 del mismo código, dispone:

“Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.”

“Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.”

“El contrato colectivo deberá constar por escrito.”

“Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.”

A su vez, el artículo 345 del Código del Trabajo, dispone:

“Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

afecte;

1. La determinación precisa de las partes a quienes

2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y

3. El período de vigencia del contrato.

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato."

Por último, el artículo 351, del citado cuerpo legal, dispone:

"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."

"Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento."

"Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello, no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa."

De las normas transcritas, se desprende que, de acuerdo a las normas internacionales del trabajo, vigentes para el Estado de Chile, éste ha de fomentar el pleno uso de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores por la otra, para, por medio de contratos colectivos, reglamentar condiciones de empleo.

La Carta Fundamental mandata al legislador la determinación de las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

El legislador, a su vez, al desarrollar las modalidades de la negociación colectiva, establece una modalidad reglada en la cual los trabajadores pueden concurrir representados, según el caso, por el sindicato del cual son socios o por un grupo negociador reunido para ese sólo efecto, reconociendo esta modalidad tanto el fuero de los trabajadores que participan de la misma, como del derecho a declarar la huelga en los casos y condiciones que el legislador establece. También establece una modalidad semi-reglada, en la que concurren trabajadores no sindicalizados que se reúnen para el sólo efecto de negociar colectivamente y que se somete a mínimas reglas que persiguen garantizar que la voluntad colectiva de los trabajadores se manifieste

genuinamente. En este caso, el legislador no contempla ni el fuero ni la posibilidad de declarar la huelga, como derecho de los trabajadores. Por último, se contempla la modalidad no reglada, en la que sin las rigideces propias de la negociación reglada, aunque también sin el reconocimiento del fuero y de la huelga, participan trabajadores debidamente representados por la organización sindical de la que forman parte. Al resultado de los acuerdos producidos con ocasión de las negociaciones bajo las modalidades semi-reglada y no reglada, se le denomina convenio colectivo, al que el legislador asigna similares efectos que los de todo contrato colectivo, instrumento éste en el que se plasman los acuerdos propios de una negociación colectiva reglada.

Cabe referirnos únicamente a si su naturaleza corresponde a la de un convenio colectivo fruto de una negociación colectiva no reglada, al descartarse requisitos esenciales de las otras dos modalidades.

La prescindencia de mayores formalidades que el legislador fija para la concreción de las negociaciones colectivas no regladas, se justifica en la circunstancia que los trabajadores concurren representados por el sindicato del cual forman parte.

Los requisitos que el legislador nacional reconoce a todo instrumento para ser calificado como convenio colectivo, son los siguientes:

a.- Que sea el fruto de una negociación en la que se hayan manifestado las voluntades de uno o más empleadores y de una o más organizaciones sindicales;

b.- Que, el acuerdo dé cuenta de la determinación precisa de las partes a quienes afecte;

c.- Que, el acuerdo dé cuenta de normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado, y

d.- Que, en el acuerdo se consigne el período de vigencia del convenio.

En lo que dice relación con lo consignado en la letra a) y a partir de lo consignado en el propio Acuerdo, cabrá responder afirmativamente, pues en éste han manifestado su voluntad una Asociación Gremial de Empleadores y una Confederación de Trabajadores.

En lo que dice relación con el requisito consignado en la letra b), cabe responder, al menos parcialmente, en forma negativa, toda vez que no hay precisión alguna respecto de los trabajadores específicos beneficiados por el acuerdo.

Por último y en directa consonancia con lo consignado en la letra d), el "Acuerdo Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile (CTC) y Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA)", no contiene un período de vigencia preciso.

De lo razonado es posible concluir que el Acuerdo, tantas veces mencionado, no responde a los caracteres de un Convenio Colectivo, sino que se trata de un acuerdo que, descansando en la autonomía de los cuerpos intermedios, obliga a la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) a otorgar ciertos beneficios laborales a aquellos trabajadores que *presten servicios personales, permanentes, continuos y exclusivos a la Empresa Contratista en los recintos industriales o establecimientos productivos o administrativos de las Divisiones productivas de Codelco Chile, incluidas las dependencias de Casa matriz de la mandante (Huérfanos 1270, Santiago), por un periodo mínimo de un mes calendario, en servicios para operación y proyectos de obras que son contratados y administrados directamente por las Divisiones productivas de Codelco, excluidos aquellos que se*

desempeñen en contratos de obras o proyectos de construcción contratados o administrados por la Vicepresidencia de proyectos de Codelco Chile".

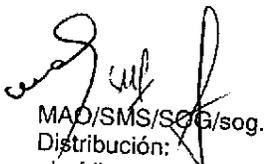
A su vez, cabe informar a Usted, que la determinación del sentido y alcance de las normas contenidas en el "Acuerdo Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile (CTC) y Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA)", atendida su naturaleza y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, le corresponde a los tribunales con competencia laboral, careciendo este Servicio de atribuciones para ello.

En consecuencia, a partir de las consideraciones de hecho y de derecho precedentes, cumpla con manifestar a Usted que el "Acuerdo Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile (CTC) y Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA)", no responde a los caracteres de un Convenio Colectivo, sino que se trata de un acuerdo que, descansando en la autonomía de los cuerpos intermedios, obliga a la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) a otorgar ciertos beneficios laborales a aquellos trabajadores que se desempeñen en las empresas contratistas que mantengan contrato civil con la empresa Codelco Chile y las subcontratistas que hayan suscrito un contrato civil con aquellas, para desarrollar sus labores en los recintos industriales o establecimientos productivos o administrativos de las Divisiones productivas de Codelco Chile, incluidas las dependencias de Casa matriz de la mandante (Huérfanos 1270, Santiago), por un periodo mínimo de un mes calendario, en servicios para operación y proyectos de obras que son contratados y administrados directamente por las Divisiones productivas de Codelco, careciendo este Servicio de competencia para conocer y resolver las dudas de interpretación que genera la aplicación del señalado Acuerdo. (Aplica dictamen N° 3897/58, de 01.09.2010)

Es cuanto puedo informar,

Le saluda atentamente,


MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAD/SMS/SCG/sog.
 Distribución:
 -Jurídico
 -Partes
 -Control.