



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 961(231)17

Jurídico

ORD.: 1034

MAT.: Absuelve consultas que se indican.

ANT.: 1) Instrucciones de 03.03.2017 de Jefa Unidad de Dictámenes.
2) Presentación de 30.01.2017 de Sindicato Smurfit Kappa Chile.

SANTIAGO,

06 MAR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. RAMON HUERTA C.
PRESIDENTE SINDICATO DE EMPRESA SMURFIT KAPPA CHILE.
José Besa 1271, Quinta Normal, RM.

Mediante la presentación del Ant. 2) se ha pedido a este Servicio que emita pronunciamiento sobre las materias que se resumen a continuación:

1. La fecha en que el sindicato debe presentar el proyecto de contrato colectivo, considerando que la vigencia del actual instrumento cesa el 13 de mayo de 2017.

2. El tiempo de que dispone el empleador para poner a disposición de los trabajadores el agua potable que exige el D.S. 594 del Ministerio de Salud, en caso de corte del suministro que proveen los dispensadores o el pozo que mantiene la empresa.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

1. Conforme a lo señalado por el solicitante, el instrumento colectivo que une a las partes termina el 13 de mayo de 2017, fecha en la que ya estará vigente la Ley 20.940, cuya entrada en vigor, por aplicación de su artículo 1° transitorio, será a contar del próximo día 1° de abril.

En este particular, cabe mencionar que, para efectos de determinar la oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo, el legislador distingue si las partes tienen o no un instrumento colectivo vigente.

Tratándose de los casos en que hay instrumento vigente, cuyo es la situación de los solicitantes, el artículo 333 incorporado al Código del Trabajo por la Ley 20.940, dispone lo siguiente en su inciso 1°:

“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 la vigencia de dicho instrumento”.

Luego, en su inciso 2° el citado precepto agrega la norma siguiente:

“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.”

De esta forma, por mandato de la normativa anotada se obtiene que, si se considera que la fecha de término de la vigencia del actual contrato es el 13 de mayo de 2017, la presentación del respectivo proyecto deberá hacerse en el caso de la especie entre los días 14 y 29 de marzo de 2017 ambas fechas inclusive.

En el evento de presentarse el proyecto de contrato colectivo antes del día 14 de marzo de 2017, se entenderá para todo efecto que fue presentado en dicha fecha, conforme lo establece la propia disposición en su inciso segundo.

Ahora bien, en el caso en estudio merece tener presente que el lapso de tiempo durante el cual se deberá presentar el proyecto, al corresponder al mes de marzo de 2017, quedará ubicado antes de la fecha de entrada en vigor de la Ley 20.940, por ende, útil es precisar que la normativa vigente en esa época será la del Código del Trabajo sin las modificaciones que la citada reforma laboral introduce.

Lo antedicho tiene especial relevancia porque al presentarse el proyecto de contrato colectivo durante la vigencia de la ley antigua, será ésta la aplicable al respectivo proceso de negociación colectiva, aun cuando el cese del actual instrumento colectivo se produzca en mayo de 2017 cuando ya esté en vigor la nueva ley.

En efecto, el artículo segundo transitorio de la Ley 20.940, dispone en su inciso 1° :

“Art. 2° transitorio.- Las negociaciones colectivas se registrarán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.”

A su turno, el dictamen Ord.N°5337/091 de 28 de octubre de 2016, de esta Dirección, relativo al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, ha sostenido, entre otras precisiones, lo siguiente:

“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.'

En consecuencia, respondiendo a lo consultado, corresponde concluir que la oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo del caso es aquella indicada en este informe, resultando de ello que la respectiva negociación colectiva quedará íntegramente regida por la normativa contenida en el Código del Trabajo sin las modificaciones que incorpora la Ley 20.940, mismas que entran en vigor a contar del 1° de abril de 2017, aplicándose, según lo dicho, sólo a las negociaciones cuyos proyectos sean presentados desde dicha fecha.

2. En relación con la obligación del empleador de proveer de agua potable a los trabajadores en la faena de que se trate, cabe señalar que el Decreto 594 de 1999 del Ministerio de Salud, actual Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, destina el Párrafo II de su normativa para regular la provisión de agua potable.

Sobre el particular, el artículo 12 de ese decreto reglamentario dispone lo siguiente:

"Artículo 12: Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última, sin interconexiones de ninguna especie entre ambas."

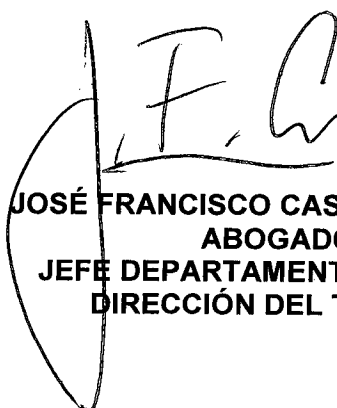

La obligación establecida en el citado reglamento, como otras más vinculadas a la higiene y seguridad en las faenas, deriva de un mandato superior que el ordenamiento jurídico impone a toda empresa, cual es el cumplir el deber general de protección respecto de sus dependientes.

Sobre tal punto, este Servicio mantiene el criterio de que dicho deber ha de ser entendido como una de las "obligaciones inherentes" del contrato de trabajo, comprendiéndose dentro de su contenido la obligación de higiene y seguridad, cuya norma matriz está contenida en el artículo 184 inc.1 del Código del Trabajo, cuyo texto dispone que *"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."* (entre otros en Ord. N° 5073/082 de 16.12.2014)

Lo antedicho conduce a afirmar que obligaciones como la de la especie son permanentes por naturaleza, lo que implica que la prestación se otorgue con continuidad, no pudiendo el empleador permitir que el suministro de agua a sus trabajadores deje de operar durante todo o parte de la jornada, pues la falta de tal primordial elemento de higiene y seguridad simplemente impide cumplir las funciones pactadas, cualquiera que éstas sean, pasando entonces a ser motivo suficiente para la suspensión de las labores.

Con todo, la ocurrencia esporádica de cortes del suministro de agua por breve tiempo, sin alcanzar a poner en riesgo la higiene, salud y seguridad del personal, por causas ajenas a la empresa o vinculadas al caso fortuito o fuerza mayor, es una cuestión de hecho que corresponde ponderar en el caso concreto, de modo que, en el evento que la organización solicitante estime que las interrupciones en la provisión de agua superan lo razonable, vislumbrando una posible infracción de parte de la empleadora, tienen la facultad para deducir las pertinentes denuncias administrativas ante la Inspección del Trabajo o las acciones judiciales que sean del caso.

Saluda atentamente,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


CLP/CLCH

Distribución:

Dest

ICT Norte Chacabuco

Jurídico

Partes

Control.