



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 3606 (862) 2017

Jurídica

2959

ORD.:

MAT.: Responde consulta sobre ejercicio de la negociación colectiva no reglada.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.06.17 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 25.04.2017 de Francisco Pérez Sánchez, Presidente de Sindicato Banco de Chile-Edwards.

SANTIAGO,

04 JUL 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : FRANCISCO PEREZ SANCHEZ
PRESIDENTE SINDICATO BANCO DE CHILE-EDWARDS
BANDERA N° 341, OFICINA 759
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 2) ha solicitado un pronunciamiento a fin que se establezca por parte de esta autoridad administrativa que el ejercicio de la facultad legal de iniciar un proceso de negociación colectiva no reglada, por parte del Sindicato Banco Chile Edwards o de cualquier otro de los sindicatos de la empresa, en cualquier momento y sin restricciones, conforme lo establece el artículo 314 del Código del Trabajo, en ningún caso puede llegar a configurar una práctica antisindical respecto de otra u otras organizaciones sindicales existentes en la empresa.

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

El artículo 314 del Código del Trabajo, con las introducidas por la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, cuerpo normativo que entró en vigencia con fecha 01 de abril de 2017, dispone:

“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”.

La disposición preinserta mantiene en su actual texto el procedimiento de negociación colectiva no reglada, el que permite a empleador o empleadores iniciar con una o más organizaciones sindicales, negociaciones de carácter voluntaria y directa, sin someterse a las normas o requisitos establecidos en el procedimiento de negociación colectiva reglada, procedimiento al que conforme lo precisa dictamen nro. 5781/0093 de 01.12.2016,

resulta plenamente aplicable la doctrina contenida en ord. 5430/260 de 18.12.2003, en el sentido que la expresión *“una o más organizaciones sindicales utilizadas por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones”*.

Conforme se manifestara en el mensaje de S.E. la Presidente de la República con el que se inicia proyecto que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, *“en general se mantendrá el reconocimiento de modalidades de negociación de carácter voluntaria a todo tipo de organizaciones sindicales. Nos referimos a la negociación no reglada, a través de la cual, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, destinadas a convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones”*.

De esta manera, la actual normativa mantiene dicha modalidad de negociación colectiva, que permite a los trabajadores participar en ella, representados a través de una organización sindical, iniciativa que puede llevarse a cabo en cualquier tiempo, sin restricciones ni limitaciones que entorpezcan su ejercicio, procedimiento al que no se le aplicarán las reglas o etapas del proceso de negociación colectiva reglada como tampoco los derechos y prerrogativas de esa modalidad de negociación colectiva, sin perjuicio del deber de las partes, de respetar los principios que inspiran un proceso de negociación colectiva los que se traducen en *“negociar de buena fe”*.

En efecto, el inciso 1° del artículo 303 del Código del Trabajo, del Título I, del Libro, que se refiere a las normas generales, dispone:

“Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.”

Conforme lo señala la jurisprudencia administrativa de este Servicio, en dictamen nro. 5781/0093 de 01.12.2016, *“la hipótesis inicial es que la negociación colectiva debe llevarse a cabo dentro del contexto general de buena fe, principio que inspira todo el proceso negociador. Ello en atención a que el derecho del trabajo participa de un sistema normativo mayor, y en tal condición, se nutre de todos aquellos principios generales del derecho, entre los cuales se encuentra el de buena fe.”*

Asimismo, precisa el referido pronunciamiento que *“la buena fe también recibe aplicación en los supuestos de negociación no reglada. En efecto, el nuevo artículo 314 consagra la figura de la negociación colectiva no reglada, en virtud de la cual, 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. En ese orden de ideas sería contrario a la buena fe el intentar desconocer acuerdos alcanzados en una negociación colectiva no reglada”*.

De esta manera, la decisión de optar por esta modalidad de negociación colectiva corresponde al ejercicio de una prerrogativa legal, cuyo ejercicio no se encuentra sometido a restricción alguna, pudiendo iniciarse en cualquier momento y cuyas características principales radican en su naturaleza de voluntaria y directa.

Así para determinar el sentido de dichos términos, debe estarse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 19 del Código Civil, que prescribe *“las palabras de la ley, se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas”*, el que corresponde, según la jurisprudencia, a aquel que proporcionara el Diccionario Real Academia de la Lengua Española. Así, respecto del vocablo *“voluntaria”* corresponde a: *“dicho*

de un acto que nace de la voluntad y no por fuerza o necesidades extrañas a aquella”, y, “que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber” y respecto del término, “directa”, corresponde a: “derecho o en línea recta” y, “que se encamina derechamente a una mira o un objeto”.

En ese contexto, el procedimiento de negociación supone la concurrencia de ambas voluntades sin que ninguna de ellas se encuentre obligada a participar o lograr efectivamente un acuerdo. Además, se trata de un procedimiento informal que no está sujeto a reglas en cuanto a su tramitación, de manera que las partes pueden reunirse las veces que lo estimen conveniente sin cumplir formalidad alguna, lo anterior con el propósito de abordar las materias de la negociación colectiva contempladas en el artículo 306 del Código del Trabajo, *que dicen relación con aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente, las que se refieran a remuneraciones y otros beneficios en especie o en dinero y en general, a las condiciones comunes de trabajo, las que podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de los servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros, y adicionalmente, conforme lo precisa la norma se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI del Libro de IV De la Negociación Colectiva.*

Conforme se señalara precedentemente, si bien la negociación colectiva directa puede iniciarse en cualquier momento y sin limitaciones, se trata de un derecho cuyo ejercicio debe observar el principio de buena fe, imperante en todo proceso de negociación colectiva, conforme se encarga de relevar el legislador en el artículo 303 del Código del Trabajo.

De esta manera, no es posible calificar, a priori, en sede administrativa, si el solo ejercicio de tal derecho no constituirá una práctica antisindical.

En efecto, la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia de acuerdo a lo establecido en el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, que dispone: *“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.”*

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la obligación de la Dirección del Trabajo en orden a denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de las que tome conocimiento, conforme lo establece el inciso 5° del mismo precepto.

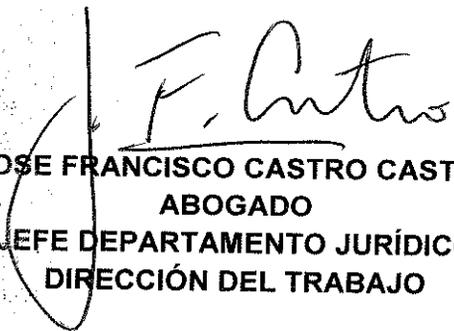
Cabe recordar que la descripción de las conductas que el Código del Trabajo establece como constitutivas de prácticas antisindicales o desleales, contenidas en los artículos 289, 290, 403 y 404 del mismo cuerpo legal, es meramente ejemplar y no taxativa, por tanto, no puede afirmarse que el hecho de que dicha norma no se refiera en concreto al ejercicio de un derecho en un contexto específico, no pueda ser calificada de una práctica de tal carácter, correspondiendo en definitiva a los Tribunales de Justicia ponderar y calificar de acuerdo al mérito de los antecedentes que se sometan a su conocimiento.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) La negociación colectiva no reglada entre una o más organizaciones sindicales y uno o más empleadores, puede ejercerse en cualquier momento sin restricción alguna, resultando aplicable a dicho procedimiento el principio de buena fe.

2) La calificación, a priori, en orden a que el ejercicio de la negociación colectiva no reglada en los términos descritos por la norma no constituye una práctica antisindical, no es materia de competencia de este Servicio, atendido lo razonado en el cuerpo del presente documento.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/LBP/CAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control