



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 2001(523)/2017

ORD. N° 5069 / 118

MAT.: 1. La normativa que rige a las negociaciones colectivas llevadas a cabo por el Banco Santander Chile y el Sindicato de Empresa Banco Santander Vox, y por la misma empresa y el Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile, que culminaron con la suscripción de sendos convenios colectivos, es aquella vigente hasta antes del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la ley N°20.940.
2. El plazo de tres años de duración estipulado en los convenios colectivos a que se hizo referencia en el apartado anterior, no infringe el plazo máximo previsto para tal efecto por el artículo 347 del Código del Trabajo.
3. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.
4. A partir del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la ley N°20.940, el empleador no está habilitado para ejercer la facultad que le confería la norma del artículo 346 del Código del Trabajo, derogado por dicho cuerpo legal, respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

ANT.: 1)Acta de comparecencia, de 29.05.2017, de presidentes Sindicato de Empresa Banco Santander Vox y Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile.
2)Nota, de 03.04.2017, de Banco Santander Chile.
3)Ord. N°1222, de 16.03.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4)Presentación, de 07.03.2017, de Sindicato de Empresa Banco Santander Vox y Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°5337/91, de 28.10.2016; N°999/27, de 02.03.2017 y N°303/1, de 18.01.2017.

SANTIAGO,

26 OCT 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORA MARIELA CORNEJO QUINTANA
PRESIDENTA SINDICATO BANCO SANTANDER VOX
mariela.marie@gmail.com

SEÑOR MARCELO ROJAS CRUZ
PRESIDENTE SINDICATO INTEREMPRESA GRUPO SANTANDER CHILE
marcelorojascruz@gmail.com

Mediante presentación, complementada mediante acta de comparecencia, citadas en los antecedentes 4) y 1), respectivamente, requieren un pronunciamiento de este Servicio, destinado a determinar la procedencia jurídica de la

modalidad adoptada por su empleador, el Banco Santander Chile —y aceptada, en general, por los sindicatos allí constituidos, por las razones que se consignarán más adelante— respecto de la suscripción y duración de los convenios colectivos vigentes en la empresa, entre ellos, los celebrados con las organizaciones sindicales que representan.

Precisan al respecto que los instrumentos de que se trata se suscribieron con una anticipación de hasta diez meses respecto de la fecha de término de la vigencia del convenio colectivo anterior celebrado por las mismas partes, comenzando a regir a partir de esta última fecha, lo cual ha impedido a las organizaciones que dirigen presentar su propio proyecto de contrato colectivo en conformidad a las normas del procedimiento reglado de negociación previsto por la ley; lo anterior, por la modalidad adoptada por la empresa de adelantar la negociación, sin sujeción, por ende, a dicho procedimiento reglado, mediante la oferta a los trabajadores afectos de un beneficio denominado *bono de negociación y compromiso*, cuyos montos fluctúan entre los \$800.000.- y los \$7.000.000.- según los años de antigüedad que el trabajador haya cumplido en la empresa y la jornada laboral —completa o parcial— a la que se encuentre afecto, que se paga, por única vez, a todos los trabajadores, inmediatamente después de suscrito el respectivo convenio colectivo.

Lo anterior implica, según afirman, que la empresa ha optado, a través del tiempo, por establecer, mediante la oferta de dicho beneficio, un incentivo difícil de resistir por sus socios, constituyendo, de esta forma, el principal estímulo para inclinarse por esta vía de negociación y no por aquella sujeta al procedimiento reglado previsto por la ley, de forma tal que ello constituiría, en su opinión, una vulneración a la libertad sindical por parte del empleador, que se traduciría, en este caso, en impedir, a través del referido incentivo, ofrecido a través del tiempo, que las organizaciones lleven a cabo procesos de negociación colectiva reales en representación de sus socios.

Consultan, igualmente, sobre la legalidad del procedimiento adoptado por la empresa, en lo concerniente a la extensión de los beneficios pactados en los convenios colectivos en comento —o adhesión al convenio, como la denominan—, toda vez que el procedimiento adoptado por la empresa para tal efecto consistiría en que los trabajadores no sindicalizados deben manifestar ante el empleador, mediante un formulario dispuesto para ello, a cuál de los convenios colectivos con iguales cláusulas, pero suscritos por distintos sindicatos desean «adherirse», con el objeto de hacerles aplicables los beneficios allí pactados y eventualmente descontar de sus remuneraciones el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, circunstancia que, sin embargo, no sería informada a las organizaciones respectivas.

Por su parte, el representante de la empleadora, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento del principio de bilateralidad, expone que en el Banco Santander Chile existen 24 sindicatos, 3 federaciones, 100 dirigentes sindicales y un 72% de afiliación sindical sobre el total de sus trabajadores; de manera tal que no cabe duda alguna acerca del respeto que inspira a su representada la actividad sindical y las negociaciones colectivas celebradas en la empresa.

Indica, asimismo, que lo anterior queda claramente establecido en la nota que le enviara el Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile, con fecha 29 de julio de 2016, cuya copia adjunta, a través de la cual dicha organización manifiesta, en lo medular, que el sindicato considera muy valioso que se convoque a representantes de los trabajadores a la instancia de negociación de un convenio colectivo, donde las partes puedan desarrollar todas sus ideas con el único objetivo de establecer mejores beneficios y compensaciones necesarios para crear los cimientos de una relación moderna, justa y equitativa en la empresa, agregando a continuación: *«Es por esto que presentamos a usted, según lo acordado por la mayoría de nuestros Asociados, los puntos más relevantes para ser incorporados en el próximo proyecto [...] Reconociendo que hoy contamos con una buena estructura de convenio colectivo, pero que siempre es posible perfeccionar a través del diálogo entre nuestra Organización y la Administración, deseamos, ante la coyuntura que nos reúne, sea esta la antesala de un trabajo en conjunto en pos de obtener los mejores beneficios para los trabajadores...»*.

Agrega que la nota a la que se ha hecho referencia expresa bien el espíritu que ha animado el último proceso de negociación con el sindicato; el mismo que llevó a la suscripción del respectivo convenio colectivo, depositado en la Inspección del Trabajo, con fecha 20.12.2016; además, el mismo sindicato presentó, el día 29 de julio de 2016 un proyecto de negociación colectiva suscrito por su directorio, que también se adjunta y que se refería detalladamente a sus pretensiones para la negociación que se iniciaba.

Hace presente, que, por su parte, la otra organización recurrente, el Sindicato Banco Santander Vox, también envió, con fecha 29.07.2016, una nota remitida al gerente de Relaciones Laborales del Banco, firmada por su directorio, a la que adjuntaron también un proyecto de contrato colectivo, suscrito por los aludidos directores, que contenía las pretensiones de su sindicato para el proceso que se iniciaba.

Por lo anterior, afirma que los términos de la presentación de los sindicatos de que se trata no se condicen en nada con la realidad de lo sucedido, pues de sus propias cartas y proyectos de convenio colectivo dirigidos al empleador se colige que las respectivas negociaciones colectivas fueron llevadas a cabo por cada organización, libre y voluntariamente, representando los intereses de sus afiliados que también participaron activamente en el proceso.

En lo concerniente al cuestionamiento planteado por las organizaciones recurrentes, acerca de la posibilidad de suscribir convenios colectivos con anticipación al vencimiento del instrumento colectivo vigente, indica que no existe disposición legal alguna que permita sostener tal afirmación, y que aquellos fueron celebrados después de un período de negociaciones directas, en la forma prevista en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Por último, en cuanto a la duración de los referidos instrumentos colectivos, expone que en virtud de lo dispuesto en el artículo 347 del Código del Trabajo —norma aplicable a los convenios colectivos, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 350 del mismo cuerpo legal—, aquellos tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años y que la vigencia de los mismos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo anterior. En el caso de los instrumentos colectivos suscritos con los sindicatos que recurren, las cláusulas sobre vigencia y duración se ajustan estrictamente a la ley, pues ambos tienen una duración de 36 meses, esto es, doce menos que dicho límite.

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

1. Corresponde, en forma previa, determinar cuál es la normativa aplicable en la situación planteada en la especie, para cuyo efecto debe tenerse presente que se trata de negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, de 2016, la que, entre otras modificaciones introducidas al Código del Trabajo, sustituyó el anterior Libro IV, DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, por el que rige a partir del 01.04.2017.

Sobre el particular, este Servicio, mediante dictamen N°5337/91, de 28.10.2016, se pronunció sobre el contenido y la vigencia de la citada ley N°20.940, señalando, en lo que interesa, lo siguiente:

«...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’.

Con arreglo a lo previsto en el artículo segundo transitorio de la ley en comento y a lo sostenido por esta Dirección sobre la materia, las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes a la fecha de presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo, sin que pueda verse afectada, tampoco, la vigencia de los instrumentos colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la citada ley 20.940, disposición legal que responde, según ya se señalara en el dictamen parcialmente transcrito, a la regla general contenida en el inciso primero del artículo 9° del Código Civil sobre el efecto retroactivo de las leyes, según la cual: *«La ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo».*

Ahora bien, la disposición del artículo segundo transitorio en referencia, según la cual 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, no incluye a las negociaciones colectivas denominadas *no regladas*, celebradas por las organizaciones sindicales en virtud de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo y que dan origen a la celebración de convenios colectivos, como en la especie.

Sin embargo, el suscrito estima que es posible, por la vía de la interpretación extensiva, hacer aplicable el precepto analizado a la situación en estudio y sostener, en consecuencia, que la ley por la que se rigen las negociaciones colectivas *no regladas* es aquella vigente a la época de la suscripción del respectivo convenio colectivo, por tratarse del único acto formal reconocido por el legislador que sirve de base para determinar la normativa que rige al respectivo proceso.

Ello si se tiene en consideración que, según la doctrina, por esta forma de interpretación legal, *«...una norma se aplica a casos no comprendidos en su letra pero sí en su espíritu, en su intención, en su razón de ser, en la finalidad social a que se dirige (ratio legis). Como esos casos corresponden al supuesto que se ha querido regular, se considera que el legislador, por omisión, inadvertencia o cualquiera otra causa ha dicho menos de lo que quería decir [...] y se estima natural y lícito extender a esos hechos la aplicación de la norma».* (Arturo Alessandri R., Manuel Somarriva U. y Antonio Vodanovic H., *Derecho Civil Parte Preliminar y Parte General*. Tomo Primero, Quinta Edición, 1990).

En estas circunstancias, es posible concluir que la normativa que rige a las negociaciones colectivas llevadas a cabo por el Banco Santander Chile y el Sindicato de Empresa Banco Santander Vox, y por la misma empresa y el Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile, que culminaron con la suscripción de sendos

convenios colectivos, es aquella vigente hasta antes del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la ley N°20.940.

2. Precisado lo anterior, cabe referirse a la primera de las consultas formuladas por las organizaciones sindicales recurrentes, mediante la cual se requiere determinar si los plazos de duración de los convenios colectivos en referencia se ajustan a derecho.

Sobre el particular, los incisos primero y segundo del artículo 347 del Código del Trabajo, disponen:

Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

De las normas legales citadas precedentemente se infiere, en lo pertinente, que la duración de los contratos colectivos no podrá ser inferior a dos años ni superior a cuatro años y que la vigencia, vigor u observancia de aquellos comienza el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, si este no existiese, el día siguiente al de suscripción.

Ahora bien, si se tiene en consideración que tanto el convenio colectivo celebrado entre el Sindicato Banco Santander Box y la empresa Banco Santander Chile, con fecha 05.09.2016, como el suscrito por la misma empresa y el Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile, el 06.09.2016, rigen, según se estipula en la cláusula décimo tercera de ambos instrumentos, a partir del 01.07.2017 —que corresponde al día siguiente al de la fecha de vencimiento de los convenios colectivos anteriores suscritos por las mismas partes— y hasta el 30.06.2020, su duración es, en ambos casos, de tres años, término estipulado por las partes que no infringe el plazo máximo cuatro años de duración, dispuesto por la norma en comento.

Por consiguiente, a la luz de la disposición legal citada y las consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que el plazo de tres años de duración estipulado por las partes de que se trata en los aludidos convenios colectivos, no infringe el plazo máximo previsto para tal efecto por el artículo 347 del Código del Trabajo.

3. Consultan, igualmente, por la eventual vulneración a la libertad sindical en que, a juicio de Uds., habría podido incurrir la empleadora, por la vía de desincentivar a las organizaciones sindicales que dirigen para llevar a cabo procesos de negociación colectiva reglada, a través de instar a estas últimas a adelantar las respectivas negociaciones, hasta en diez meses, ofreciendo con tal finalidad un cuantioso beneficio, pagadero en forma inmediata, como lo es el denominado *bono de negociación y compromiso*, al que se ha hecho referencia, impidiendo con ello que tales organizaciones lleven a cabo procesos de negociación colectiva reales en representación de sus socios.

Al respecto resulta necesario precisar que el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la citada ley N°20.940, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, disponiendo una serie de conductas que son consideradas prácticas antisindicales, descripción que tiene un carácter meramente enunciativo, en tanto, el citado artículo 289, en su inciso 1°, prescribe: «*Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:...*» y, por tanto, las conductas allí previstas no tienen el carácter de taxativas (la materia fue, por lo demás, ampliamente analizada por este Servicio, mediante dictamen N°999/27, de 02.03.2017, a propósito de las aludidas modificaciones introducidas por la ley N°20.940, al cuerpo normativo que sanciona las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva).

Por su parte, el inciso 4° del artículo 292 del mismo Código, 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.

De la disposición legal citada se colige, en lo pertinente, que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De lo anterior se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse al respecto, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso 5° del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado Código, entre ellas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Cabe advertir, finalmente, que atendido lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, las denuncias por vulneración de derechos fundamentales —entre ellos la libertad sindical— deberán interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca dicha vulneración, plazo que se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

En estas circunstancias, a la luz de las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

4. Finalmente, consultan sobre la materia relativa a la «adhesión» a los convenios por parte de los trabajadores no sindicalizados, a instancias del empleador; denuncian, en concreto, la nula información proporcionada por la empresa al respecto.

Sobre el particular, cabe hacer presente, en forma previa, que la denominada adhesión de los trabajadores no afiliados a los convenios colectivos de que se trata, que sería promovida por la empresa, mediante el procedimiento por Uds. descrito en su presentación, respecto de lo cual nada señala el representante del empleador en su nota de respuesta a traslado, no constituiría sino el ejercicio de la facultad unilateral conferida al empleador a través de la norma del artículo 346 inciso 1° del Código del Trabajo, vigente hasta antes del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la citada ley 20.940, de otorgar a los trabajadores que no participaron de la respectiva negociación, los beneficios contenidos en un instrumento colectivo suscrito por un sindicato, fijando como compensación a favor de este último, el pago de un aporte equivalente al 75% de la cuota sindical respectiva, que debe descontar mensualmente el empleador de las remuneraciones de los aludidos trabajadores, a partir de la aplicación de los beneficios de que se trata y hasta el término de la vigencia del respectivo instrumento.

Lo anterior, toda vez que la figura de la adhesión a que hacen referencia en su presentación estaba contemplada en el artículo 323 del Código del Trabajo, vigente hasta la entrada en vigencia de la citada ley N°20.940, como una facultad que podía ejercer el sindicato, con acuerdo de su directiva, en el marco del procedimiento de negociación colectiva reglada, permitiendo que trabajadores no afiliados adhirieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo de la respectiva organización, quedando de esta forma habilitados para ejercer todos los derechos y quedar sujetos a las obligaciones previstos por la ley respecto de los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.

Despejada dicha interrogante, corresponde hacerse cargo de la consulta destinada a que se determine si se ajustaría a derecho la extensión por el empleador de los beneficios contenidos en los aludidos instrumentos colectivos, sin

informar respecto de este hecho a los sindicatos respectivos, para lo cual debe tenerse presente, primeramente que en atención a que la vigencia de dichos convenios comienza a partir del 01.07.2017, la normativa aplicable en materia de extensión de beneficios es la prevista en la ley N°20.940.

Ello con arreglo a lo sostenido por este Servicio en el dictamen N°303/1, de 18.01.2017, según el cual: «...a partir del 1 de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes»; ello porque, en este caso, se trata de una prerrogativa legal conferida al empleador por el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, de decidir unilateralmente otorgar los beneficios de un contrato colectivo suscrito con un sindicato a trabajadores no sindicalizados, y que no fue prevista en los mismos términos por la ley 20.940.

En efecto, el inciso 2° del artículo 322 del Código del Trabajo, prevé:

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

De la disposición legal antes transcrita se infiere que bajo el imperio de la citada ley N°20.940, la extensión de beneficios ha sido concebida como un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo, destinado a aplicar las estipulaciones allí convenidas, a terceros que no participaron en la negociación respectiva.

Es así que, tal como se ha sostenido por esta Dirección en el dictamen recién citado, la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios prevista luego de la sustitución del Libro IV del Código del Trabajo, por la ley N°20.940, es la de un acto jurídico bilateral; por ende, para que las estipulaciones pactadas en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, resulta necesario el consentimiento mutuo en tal sentido, de las partes que concurrieron a la celebración de dicho instrumento.

Asimismo, con arreglo al análisis efectuado en el aludido dictamen, es posible sostener que la extensión de beneficios es un pacto que se enmarca en el contexto de la negociación colectiva, aun cuando puede, igualmente, celebrarse una vez concluida esta última. Es más, con arreglo a la jurisprudencia institucional en referencia, no existiría inconveniente jurídico alguno para que las partes de un instrumento colectivo, en virtud de la autonomía de que gozan en el marco del respectivo proceso, pacten dicha extensión a favor de los futuros socios del sindicato; ello, además, en virtud del principio de libertad sindical, que se traduce en este caso en permitir que trabajadores que se incorporen a un sindicato puedan gozar de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo suscrito por dicha organización, aun cuando no hubieren sido partes del mismo.

Sostener lo contrario implicaría desincentivar la incorporación de trabajadores a una organización sindical, atendida la imposibilidad de gozar de los beneficios obtenidos por esa organización; lo anterior, teniendo en cuenta que del tenor literal del citado artículo 322, se desprende que dicho pacto de extensión fue previsto solo a favor de trabajadores sin afiliación sindical.

Finalmente, en lo que respecta a la situación de los trabajadores a favor de quienes las partes de la negociación colectiva hubieren pactado la aludida extensión y que aceptaren la aplicación de todas o algunas de las cláusulas del respectivo instrumento colectivo, en conformidad a lo previsto en el citado artículo 322, debe tenerse presente que aquellos no pasan por tal circunstancia a formar parte del referido instrumento, debiendo, sin embargo, en caso de involucrarse en un proceso de negociación colectiva, dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de iniciarse

la vigencia del instrumento suscrito en el marco de la negociación colectiva de la cual fueron parte.

En virtud de lo expuesto, solo resta concluir que, a partir del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la ley N°20.940, el empleador no está habilitado para ejercer la facultad que le confería la norma del artículo 346 del Código del Trabajo, derogado por dicho cuerpo legal, respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1. La normativa que rige a las negociaciones colectivas llevadas a cabo por el Banco Santander Chile y el Sindicato de Empresa Banco Santander Vox, y por la misma empresa y el Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile, que culminaron con la suscripción de sendos convenios colectivos, es aquella vigente hasta antes del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la ley N°20.940.

2. El plazo de tres años de duración estipulado en los convenios colectivos a que se hizo referencia en el apartado anterior, no infringe el plazo máximo previsto para tal efecto por el artículo 347 del Código del Trabajo.

3. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

4. A partir del 01.04.2017, fecha en que entró a regir la ley N°20.940, el empleador no está habilitado para ejercer la facultad que le confería la norma del artículo 346 del Código del Trabajo, derogado por dicho cuerpo legal, respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

Saluda atentamente a Uds.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



LBP/RGR/MPKC
LBP/RGR/MPKC

Distribución:

- Jurídico -Partes -Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo
- Banco Santander Chile
 (Bandera N°140, Santiago)