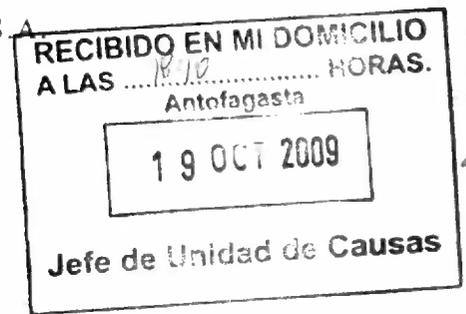


Procedimiento : Tutela Laboral
Materia : Prácticas desleales en Negociación Colectiva
Reclamante : Compañía Minera Spence S.A.
Rut : 86.542.100-1
Representante Legal : Rodrigo Marín Eterovic
Rut : 10.129.543-5
Abogado Patrocinante : Rodrigo Marín Eterovic
Rut : 10.129.543-5
Demandado : Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera
Spence S.A.
Representante legal : Andrés Ramírez Jamett
Rut : Se ignora.



EN LO PRINCIPAL: Demanda por prácticas desleales en negociación colectiva; **EN EL PRIMER OTROSÍ:** Solicita suspender efectos del acto impugnado; **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** Solicita medida precautoria; **EN EL TERCER OTROSÍ:** Solicita exhibición de documentos; **EN EL CUARTO OTROSÍ:** Acompaña documentos; **EN EL QUINTO OTROSÍ:** Acredita personería y asume patrocinio y conducción del poder; **EN EL SEXTO OTROSÍ:** Designa correo para notificaciones; **EN EL SÉPTIMO OTROSÍ:** Solicita autorización que indica.

S.J.L. del Trabajo de Antofagasta

Rodrigo Marín Eterovic, abogado, en representación, según se acreditará, de Compañía Minera Spence S.A., empresa del giro de su denominación, ambos domiciliados para estos efectos en Sucre N° 220, oficina 507, Antofagasta, a V.S., respetuosamente digo:

Que vengo en interponer demanda en Procedimiento de Tutela Laboral por prácticas desleales en negociación colectiva en contra del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence, representada por su directorio, conforme lo dispone el artículo 234 del Código del Trabajo, integrado por los señores Andrés Ramírez Jamett, en su calidad de Presidente, Alberto Carvajal Bravo, en su calidad de Secretario, Pablo Trujillo Barrera, en su calidad de Tesorero, Francisco Aravena Valdebenito, en su calidad de Primer Director y Daniel Ibacache Henríquez, en su calidad de Segundo Director, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Los Ñandú N°294, casa 2, Villas Los

Flamencos, Antofagasta, atendido lo dispuesto en el artículo 389, inciso tercero, del Código del Trabajo, por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

1. El artículo 388 del Código del Trabajo dispone:

“Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, la acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimiento.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;*
 - b) Los que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;*
- (...)”.*

2. Pues bien, el Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Spence ha aprobado una reforma de estatutos que castiga con una severa multa a aquellos socios que hagan uso del derecho legal a reintegrarse a sus labores una vez hecha efectiva la huelga en el marco de la negociación colectiva que actualmente se lleva a cabo entre dicha organización sindical y mi representada.

Mi representada ha tomado conocimiento de esta situación mediante nota publicada en el Mercurio de Antofagasta el día domingo 27 de septiembre de 2009, titulada *“Polémica en sindicatos por millonarias ‘letras de cambio’. Fuertes multas por descolgarse de huelga”.*

Dicha cláusula resulta completa y totalmente ilícita según se pasará a comprobar.

3. El artículo 220 del Código del Trabajo prescribe:

“Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- (...) 3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;*
- (...) 5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;*
- (...) 12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley”.*

4. El último numeral, genérico, resulta de particular importancia, por cuanto impone el límite último de los estatutos sindicales en la ley, es decir, pese a la amplia autonomía e independencia que se les otorga a los sindicatos, les está vedado estatuir *contra legem*.

Sin perjuicio de disponerlo así expresamente la norma reseñada, debe considerarse también las reglas generales sobre objeto ilícito y posible, contempladas en el Código Civil: “*para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: (...) 3° que recaiga sobre un objeto lícito; (...)*” (artículo 1445); “*hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público chileno*” (artículo 1462); y “*Si el objeto es un hecho, es necesario que sea física y moralmente posible. Es físicamente imposible... y moralmente imposible el prohibido por las leyes, o contrario a las buenas costumbres o al orden público*” (art, 1461 inciso final).

5. Por otra parte, no resulta cuestionada, al tenor de lo dispuesto en artículo 256 del Código del Trabajo, la posibilidad de que el Sindicato pueda imponer multas a sus socios (*al prescribir dicha norma que el patrimonio sindical estará compuesto, entre otros activos, por las “multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos”*), mas resta aún determinar si el sustrato material de la multa objeto de este informe atenta contra la ley, caso en el cual resultaría nula por ilicitud de objeto.
6. En este sentido, son materias de los estatutos sindicales las señaladas en el inciso primero del artículo 231 del Código del Trabajo:

“El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.”

7. La norma transcrita sugiere que el régimen disciplinario interno determinará las hipótesis que hacen procedente la imposición de multas.

Desde ya, huelga decir que el ejercicio de un derecho consagrado en la ley no podrá constituir, en caso alguno, una conducta capaz de considerarse falta disciplinaria, salvo en casos de abuso del derecho, de fraude a la ley o de simulación.

8. En este sentido, el artículo 381 del Código del Trabajo dispone, en lo pertinente, que:

"(...) Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga. (...)"

9. La norma transcrita debe armonizarse necesariamente con el efecto propio de la huelga que señala el artículo 377 del Código del Trabajo cual es, la suspensión del contrato de trabajo, consecuencia de lo cual *"los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho instrumento"*.

Por de pronto, imponer por parte del sindicato una multa al trabajador socio que desee hacer uso del derecho que le otorga el artículo 381 del Código del Trabajo asoma como contraria a los fines propios de las organizaciones sindicales pero, además, es ilegal.

10. En efecto, impedir de facto, mediante la amenaza de una multa, a un trabajador a que se reanuden los efectos propios del contrato de trabajo implica privarlo del sustento económico a él y a su familia, producto de la imposibilidad de realizar la labor convenida.
11. Pero sobre todo, resulta una cuestión ilegal abiertamente, conforme las reglas informadoras del derecho del trabajo:

- a) El artículo 2° del Código del Trabajo reconoce *"la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan"*.
- b) A su vez, el inciso segundo del artículo 5° dispone que *"los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo"*.

La primera de las normas transcritas asegura la libertad de los trabajadores para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan, de modo tal que a

cualquier persona (y no sólo al empleador) le está vedado entorpecer de modo alguno este derecho esencial.

La segunda norma establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, dentro de los cuales debemos, forzosamente, incluir aquél establecido en el artículo 381 del Código del Trabajo, en cuanto autoriza al trabajador a reintegrarse a sus labores, cumplidos los requisitos allí señalados. Este derecho, como ya se ha dicho, es irrenunciable y ni aún el sindicato del cual es parte podrá impedir o entorpecer su ejercicio.

12. Por su parte, podemos encontrar numerosas normas de rango constitucional que sustentan lo hasta aquí dicho:

- a) El inciso segundo del artículo 7° de la Constitución declara que *“ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes”*;
- b) A su vez, el artículo 19 N° 16 asegura *“la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”*;
- c) Asimismo, el numeral 21 del artículo 19° de la Constitución consagra *“el derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen”*;
- d) Finalmente, el numeral 26 de la norma en comento garantiza *“la seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”*.

Queda claro, del análisis armónico de las normas constitucionales transcritas, que un sindicato, al imponer condiciones tan gravosas para el ejercicio de un derecho legítimo e irrenunciable por parte de uno de sus socios ha infringido de manera flagrante, evidente y grave los preceptos de orden público en comento, ejerciendo fuerza moral en las personas durante

el procedimiento de negociación colectiva, al tenor de lo dicho en la letra b) del artículo 388 del Código del Trabajo.

13. Y es que, por una parte, la imposición de multas a sus asociados por un sindicato debiera obedecer a criterios estrictamente disciplinarios, y por otra y en cualquier caso, deberá tratarse de una multa proporcionada.
14. En este sentido, debe contextualizarse la facultad de imposición de multas que confiere la Ley al Sindicato. Como la normativa laboral nada dice expresamente en torno a esta materia, podemos intentar una interpretación analógica.
15. El artículo 154 del Código del Trabajo prescribe que el Reglamento Interno de la Empresa deberá contener “(...) 10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria”.
16. Dable es, entonces, presumir que tratándose de las multas que la ley autoriza a que el sindicato imponga a sus socios deben versar, en primer lugar, sobre cuestiones disciplinarias y en segundo lugar, ajustarse a parámetros objetivos de proporcionalidad similares a los que impone respecto del empleador.
17. Refuerza lo anterior, el artículo 554 del Código Civil referido a las personas jurídicas que señala expresamente que *“toda corporación tiene sobre sus miembros el derecho de policía correccional que los estatutos les confieran, y ejercerán este derecho en conformidad a ellos.”* (el destacado es nuestro).
18. Razonar en contrario implicaría, en los hechos, reconocer que el Sindicato está dotado de atribuciones inconstitucionales, pues se erigiría como una comisión juzgadora *ad hoc*, proscrita por la Constitución en su artículo 19 N° 3 (“nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta”); vulneraría, además, lo prohibido por esa misma norma en su inciso penúltimo, en el sentido de que *“ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración (...)”*; y en todo caso, supondría permitir la imposición de tributos, materia reservada a la ley.
19. Conforme lo expuesto, estamos en condiciones de afirmar que en la especie no se cumplen ninguno de los dos requisitos previstos por la ley para la aplicación de una multa, a saber: (a) que se trate de una cuestión

disciplinaria; y (b) que sea proporcionada a la infracción que la hace procedente.

Hipótesis distintas resultan jurídicamente inaceptables –más bien, se trataría de cuestiones legalmente imposibles–, pues al imponer condiciones en exceso gravosas para el ejercicio de un derecho estatuido por ley –la reincorporación individual del trabajador una vez hecha efectiva la huelga, cumplidas las formas y los plazos respectivos– supondría entender que el Sindicato está dotado de facultades *contra legem*.

20. Podrá apreciar, entonces, US., que la cláusula objeto de estos autos –cuyo tenor literal desconocemos– que obligó a los trabajadores socios del sindicato demandado a firmar una letra de cambio que impone una multa de \$7.500.000.- (siete millones quinientos mil pesos) aplicable a los trabajadores que hagan uso de su derecho legítimo de reincorporarse al 15° día de hecha efectiva a huelga es completa y absolutamente ilegal, y que al haber actuado el Sindicato en tal sentido ha configurado las prácticas desleales tipificadas en las letras a) y b) del artículo 388 del Código del Trabajo.
21. El perjuicio que esta actuación representa para la Empresa es mayor si se considera que la misma entregó una última oferta al Sindicato, con fecha 23 de septiembre de 2009, que *“cumple con los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, puede reemplazar a partir del primer día de hecha efectiva la huelga, y los trabajadores involucrados pueden reintegrarse individualmente, a partir del día 15”*, como así lo certificó la Inspectora Provincial del Trabajo de Antofagasta en Ord. N° 1722, de fecha 6 de octubre de 2009.

En idéntico sentido, la consultora laboral Deloitte certificó que la última oferta presentada por esta parte cumple con los requisitos del artículo 381 para, en lo pertinente, reemplazar huelguistas desde el primer día y permitir el reintegro de trabajadores a partir del día 15°, todo desde hecha efectiva la huelga, en informe fechado el 28 de septiembre del corriente.

22. Lo anterior abona la tesis latamente explicada *supra* en el sentido que con su actuar el Sindicato ha sobrepasado largamente sus atribuciones legales, al establecer la reforma estatutaria que implicará *de facto* que los trabajadores involucrados en el presente proceso de negociación colectiva reglada se reintegren a sus labores, al ejercer dicha cláusula una evidente fuerza moral, no obstante este empleador haber cumplido todos los requisitos exigidos por

ley para tener derecho a aceptar el reintegro de trabajadores a partir del día 15° de hecha efectiva la huelga.

23. Finalmente, de acuerdo lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, le corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

POR LO TANTO, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 2, 5, 154, 220, 231, 234, 256, 377, 388, 485 y ss., del Código del Trabajo; 1445 y 1462 del Código Civil; 7 y 19 de la Constitución Política de la República; y las demás normas citadas y todas aquellas que resulten pertinentes,

SOLICITO A US., tener por interpuesta demanda en procedimiento de tutela laboral por prácticas desleales en la negociación colectiva cometidas por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A., acogerlo a tramitación y declarar, en definitiva:

- a) Que el Sindicato ha excedido sus atribuciones legales, estableciendo una cláusula cuyo objeto es ilícito;
- b) Que se declare la nulidad absoluta de dicha cláusula por ilicitud de objeto y de las letras de cambio suscritas conforme a ella;
- c) Que el derecho constitucional a elegir libremente una ocupación, y el derecho a ser empleado efectivamente en el trabajo convenido, se ven amagados por dicha cláusula;
- d) Que el Sindicato ejerce fuerza moral en contra de sus socios y que con su actuar, ha incurrido en las prácticas desleales tipificadas en las letras a) y b) del artículo 388 del Código del Trabajo;
- e) Que se impondrán a la demandada las máximas multas preceptuadas en el inciso primero del artículo 389 del Código del Trabajo;
- f) Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Solicito a US., que conforme lo autoriza el artículo 492 del Código del Trabajo, y atendida la gravedad de los hechos denunciados, la irreversibilidad de los efectos que su mantención provocaría y la contundencia de los antecedentes acompañados, se suspendan los efectos del acto impugnado, esto es, de la reforma estatutaria de autos, bajo el apercibimiento de multa establecido en dicha norma.

SEGUNDO OTROSÍ: Solicito a US., conforme lo autoriza el artículo 444 del Código del Trabajo, decretar la medida precautoria innominada consistente en declarar que en cuanto no se resuelva en definitiva la materia de autos, el

instrumento suscrito, esto es, la letra de cambio, no producirá sus efectos, y sin perjuicio de las demás medidas que al efecto decida imponer.

TERCER OTROSÍ: Solicito a US., que ordene al demandado a exhibir sus Estatutos y las letras de cambio que obligó a firmar a sus socios bajo el apremio contemplado en el artículo 349 del Código de Procedimiento Civil en relación al artículo 274 del mismo cuerpo legal, y además, bajo el apercibimiento establecido en el artículo 277 de la referida ley.

CUARTO OTROSÍ: Solicito a US., tener por acompañados, en la forma que se indica, los siguientes instrumentos:

- a) Copia de mi personería para representar a Compañía Minera Spence S.A., con citación;
- b) Ord. N° 1722, de 6 de octubre de 2009, de la Inspectora Provincial del Trabajo de Antofagasta, que certifica que mi representada cumplió con los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo en su última oferta para proceder al reemplazo de huelguistas y al reintegro de los mismos al 1° y 15° día, respectivamente, de hecha efectiva la huelga, con citación;
- c) Informe elaborado por Deloitte, fechado el 28 de septiembre de 2009, que certifica que la última oferta presentada por esta parte cumple con los requisitos del artículo 381 para reemplazar huelguistas desde el 1° día y permitir el reintegro de trabajadores a partir del día 15°, todo desde hecha efectiva la huelga, con citación;
- d) Recorte de prensa de “El Mercurio de Antofagasta” titulado “Polémica en sindicatos por millonarias ‘letras de cambio’. Fuertes multas por descolgarse de huelgas”, fechado el 27 de septiembre de 2009 y firmado por el periodista Rodrigo Ramos Bañados, con citación.

QUINTO OTROSÍ: Solicito a US., tener presente que mi personería para actuar en representación de Minera Spence S.A. consta en escritura pública de fecha 2 de octubre de 2009, otorgada ante el Notario de Santiago, don Álvaro Bianchi Rosas, cuya copia acompaño con citación. Asimismo, ruego a V.S. tener presente que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, asumo personalmente el patrocinio y la conducción del poder, señalando como mi domicilio el de calle Sucre N° 220, oficina 507.

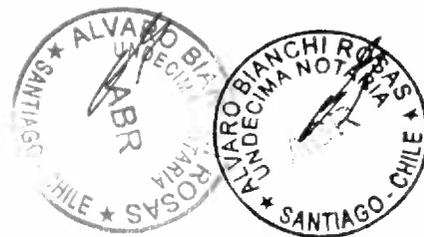
SEXTO OTROSÍ: Solicito a US., tener presente que designo el siguiente correo electrónico para efectos de notificación: rmarin@marinycia.cl

SÉPTIMO OTROSÍ: Solicito a US., autorizar a esta parte a presentar escritos por vía electrónica, enviándolos a la casilla dispuesta al efecto por el tribunal

y utilizando como la de remitente aquella individualizada en el sexto otrosí de esta presentación.

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'D' followed by several cursive letters, possibly 'Alfonso'.

UNDECIMA NOTARIA
ALVARO BIANCHI ROSAS
Dr. Sótero del Río 322
SANTIAGO DE CHILE



P.V.G. REPERTORIO N° 5.153 / 09

00101560.909

MANDATO ESPECIAL

MINERA SPENCE S.A.

A

MARIN ETEROVIC, RODRIGO

Y OTRO

En Santiago de Chile, a dos de Octubre del año dos mil nueve, ante mí, **ALVARO BIANCHI ROSAS**, abogado, Notario Público, Titular de la Undécima Notaría de Santiago, con oficio en calle Doctor Sótero del Río número trescientos veintidós, comparece: don **LUCAS LINDSAY DOW**, australiano, casado, ingeniero, Cédula de Identidad para Extranjeros número veintidós millones seiscientos veintisiete mil ciento treinta y tres - tres, en su calidad de gerente general y Apoderado Clase B, en representación, según se acreditará, de la sociedad **MINERA SPENCE S.A.**, persona jurídica del giro de su denominación, Rol Unico Tributario número ochenta

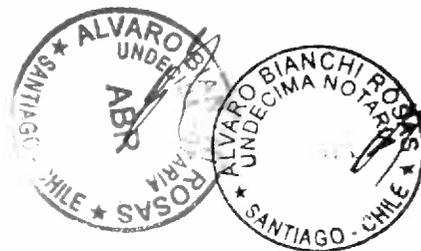
y seis millones quinientos cuarenta y dos mil cien -n uno, ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio Sur número cien, piso nueve, Comuna de Las Condes, Santiago; el compareciente mayor de edad, quien acredita su identidad con la cédula mencionada y expone: **PRIMERO:** Por el presente instrumento y en la representación que invoca, viene en conferir mandato especial a los abogados señores **RODRIGO MARIN ETEROVIC** y, **JOSE MONRROY LICUIME**, en adelante "los Mandatarios", para que, actuando en forma separada e indistintamente, representen a **MINERA SPENCE S.A.** en todos los asuntos judiciales, contenciosos o voluntarios, que ella actualmente tenga pendientes o le ocurran en lo sucesivo ante los Tribunales Ordinarios de Justicia y Tribunales Especiales de Justicia, en los que tenga o llegue a tener interés como demandante, demandada, querellante, denunciante, reclamante, tercerista coadyuvante, tercerista independiente y/o peticionaria o interesada, cualquiera sea el procedimiento en que ellos deban tramitarse y cualquiera sea la naturaleza y/o jerarquía del órgano jurisdiccional que deba conocerlos o los éste conociendo. En los asuntos judiciales en que intervengan ejerciendo la representación conferida, los mandatarios podrán asumir ellos mismos el patrocinio como abogados y designar abogados patrocinantes, y delegar el presente mandato en personas habilitadas, manteniendo siempre su responsabilidad. Igualmente, podrán intervenir en todos los trámites, diligencias y actuaciones en los referidos asuntos, ejerciendo los recursos ordinarios y extraordinarios que estimen convenientes, inclusive los



especiales de queja y de protección de garantías constitucionales, sin perjuicio de otros recursos consagrados en las leyes que rigen la Administración del Estado. Además, en su desempeño, podrán ejercer las especiales facultades de desistirse en primera instancia de la acción deducida, renunciar recursos o términos legales, otorgar a los árbitros facultades de arbitradores, aprobar convenios, percibir y todas las demás facultades que estimen conducentes al mejor cumplimiento del mandato, con la sola limitación de no poder absolver posiciones, transigir y contestar nuevas demandas previo emplazamiento legal a **Minera Spence S.A.** Los mandatarios podrán además actuar en todos asuntos judiciales, contenciosos o voluntarios, que se relacionen, directa o indirectamente, con derechos regidos por los Códigos de Minería y de Aguas en los que la poderdante tenga o llegue a tener interés como demandante, demandada, tercerista coadyuvante o tercerista independiente, peticionaria, opositora, recurrente y/o recurrida, cualquiera sea el procedimiento en que ellos deban tramitarse y cualquiera sea la naturaleza y/o jerarquía del órgano jurisdiccional o administrativo que deba conocerlos o los esté conociendo. **SEGUNDO:** De igual manera, los mandatarios podrán representar a la mandante en todos los asuntos administrativos pasados, pendientes o futuros, especialmente ante Intendencias, Gobernaciones Provinciales, Municipalidades, Dirección General de Aguas, Servicio Nacional de Geología y Minería, Comisión Nacional y Regionales del Medio

Ambiente, Ministerios, Subsecretarías, Secretarías Regionales Ministeriales, Contraloría General de la República, Servicios de Impuestos Internos, Servicio de Salud, Tesorería General de la República, Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, Gobernaciones Marítimas y Capitanías de Puerto, Dirección de Vialidad, Dirección de Aeronáutica, Ejército de Chile, Fuerza Aérea de Chile, Armada de Chile, Carabineros de Chile, y cualquiera otros servicios públicos y autoridades, sean de administración autónoma, centralizada o descentralizada, ya sea territorial o funcionalmente, pudiendo suscribir solicitudes, formularios y presentaciones de toda clase. **TERCERO:** El presente mandato durará mientras no sea revocado mediante escritura pública. **CUARTO: SE FACULTA AL PORTADOR** de copia autorizada del presente instrumento para requerir las inscripciones, subinscripciones y anotaciones que fueren necesarias. **LA PERSONERIA DE DON LUCAS LINDSAY DOW** para representar a **MINERA SPENCE S.A.**, consta de acuerdos adoptados en la Octogésima Quinta Sesión de Directorio de **MINERA SPENCE S.A.**, celebrada el treinta de Enero de dos mil nueve, y reducida a escritura pública con fecha dos de Febrero de dos mil nueve, bajo el repertorio número quinientos doce, otorgada en la Notaría de Santiago de don Alvaro Bianchi Rosas, la que no se inserta a expresa petición del compareciente por ser conocida de él y que el Notario que autoriza ha tenido a la vista. En comprobante previa lectura, firma el compareciente

UNDECIMA NOTARIA
ALVARO BIANCHI ROSAS
Dr. Sótero del Río 322
SANTIAGO DE CHILE



el presente instrumento público. Se da copia. Doy fe.
Lucas Lindsay Dow. A. BIANCHI R. NOTARIO PUBLICO.

CONFORME CON SU ORIGINAL. Santiago, cinco de Octubre de
dos mil nueve.



Certifico que la presente fotocopia se encuentra
conforme con el documento original que, he
tenido a la vista y devuelto al interesado.

14 OCT 2009

ALVARO BIANCHI ROSAS
UNDECIMA NOTARIA DE STGO.





INUTILIZADA
ART. 404 INCISO 3°
CODIGO ORGANICO
DE TRIBUNALES



Faint, illegible text or stamp.

Faint, illegible text or stamp.



ORD N° _____ 1722.- _____ /

ANT.: Negociación colectiva 201/2009/52.

MAT.: Requisitos artículo 381 Código del Trabajo.

ANTOFAGASTA, 6 OCT 2009

DE: INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA

**A : SEÑORES:
COMISION NEGOCIADORA DE LA EMPRESA MINERA SPENCE S.A.
GENERAL BORGÑO N° 934, OF. 1201
ANTOFAGASTA.-**

Con fecha 23/09/2009 fue depositada en esta Inspección del Trabajo, la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.** y la empresa **MINERA SPENCE S.A. R.U.T. 86.542.100-1.**

Efectuada la revisión de dicho documento, a objeto de comprobar si se ha dado cumplimiento a la normativa legal que la regula para los efectos del reemplazo y el reintegro de los trabajadores involucrados en la negociación, informamos a usted (es) que se ha constatado que esta:

- Cumple con los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, puede reemplazar a partir del primer día de hecha efectiva la huelga, y los trabajadores involucrados pueden reintegrarse individualmente, a partir del día 15.
- No da cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos por el artículo 381 del Código del Trabajo, pero ha ofrecido el bono de reemplazo, por lo que puede reemplazar a partir del día 15 de hecha efectiva la huelga y los trabajadores involucrados pueden reintegrarse a partir del día 30.
- No contiene el ofrecimiento del bono de reemplazo por lo cual no puede reemplazar las funciones de los trabajadores en huelga, y el reintegro es sólo desde el trigésimo día, salvo una nueva oferta entregada a todos los involucrados y depositada en la Inspección, que contenga el ofrecimiento del bono; en ese caso puede reemplazar desde el décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga, y los involucrados pueden reintegrarse desde el décimo quinto día de haberse hecho la nueva oferta o desde el trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga

Saluda a usted (es).



Maria Cecilia Gonzalez Godoy
MARIA CECILIA GONZALEZ GODOY
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO
PROVINCIA DE ANTOFAGASTA

Distribución:

- Comisión Negociadora ✓
- Relaciones Laborales
- Of. de Partes

Fuertes multas por descolgarse de huelgas

Polémica en sindicatos por millonarias “letras de cambio”

» Dirección del Trabajo asegura que organizaciones son libres para decidir su ordenamiento interno

RODRIGO RAMOS BAÑADOS
crónica@mercurioantofagasta

Tensión e incertidumbre se vive al interior de los sindicatos mineros a las puertas de los grandes procesos de negociación colectiva que se avencinan. La polémica viene de la mano de las llamadas “letras de cambio” que los socios se han visto obligados a firmar, presionados por modificaciones estatutarias.

Se trata de documentos que imponen millonarias multas -en algunos casos sobre los \$ 7 millones 500 mil- para quienes opten por descolgarse de las huelgas. Esta medida a juicio de los expertos sería ilegal e inconstitucional y aún está por verse el posible impacto negativo sobre la adhesión de los trabajadores a las paralizaciones

convocadas por sus sindicatos.

Así por lo menos se vivió en la reciente huelga de Mantos de Oro, productora de oro y plata en la Tercera Región, donde la multa no logró el efecto esperado y los socios pudieron reintegrarse al trabajo en el plazo establecido. Ante la ineficacia de la acción, el sindicato demandó por prácticas desleales a sus propios socios descolgados, desistiéndose luego tras la firma del contrato colectivo.

TENSIÓN

Otro de los sindicatos que implementó las “letras de cambio” es el de Spence, que actualmente está en negociación. En este caso previo al inicio del proceso se votó una modificación de los estatutos que, a juicio de algunos trabajadores, ha aportado una



Los sindicatos analizan con inquietud esta normativa.

cuota adicional de tensión entre las bases.

Francisco Aravena, vocero del sindicato Spence, reconoció esta cláusula, sin embargo aclaró que “se implementó como una sugerencia de las propias bases, en una votación para modificar los estatutos”.

AUTONOMÍA

La directora regional del Trabajo de Antofagasta, Viviana Ramírez, se refirió en términos generales al respecto ya que señaló no conocer los antecedentes en profundidad. Aclaró, sin embargo, que no está dentro de las funciones de la dirección intervenir, puesto que los organismos sindicales tienen autonomía en su ordenamiento interno, siendo parte de sus atribuciones llevar a votación estatutos que consideren multas para sus socios.

“La libertad sindical implica que un trabajador es libre de afiliarse y desafiarse de una organización sindical, lo que depende de él. Respecto de los mecanismos de cada organización están en sus propios estatutos”, dijo.

El abogado Andrés Fuentes, de la empresa auditora Price Waterhouse Coppers, experto en temas laborales, aseguró que “se está pasando a llevar de manera grave el ejercicio de un derecho de los trabajadores cual es descolgarse de la huelga y retornar a trabajar, porque con eso el trabajador percibe sus ingresos”, dijo.

Asimismo, aseguró que este tipo de medidas “son ilegales e inconstitucionales y más bien buscan presionar a los socios. Es el propio trabajador quien tiene la titularidad y el derecho de actuar y es bastante sencillo para él dejarla sin efecto en términos individuales”.

EL MERCURIO DE ANTOFAGASTA

ECONOMÍA

Portuarios retoman mañana el diálogo
Trabajadores mantienen bloqueados accesos al terminal

Mañana retoman la mesa de diálogo los trabajadores en huelga del muelle de contenedores Antofagasta Terminal Internacional (ATI) y la empresa. Se han reunido a nivel personal con el gerente del puerto, pero no se han logrado avances...

En estos días, la huelga de los trabajadores del muelle de contenedores de la ATI ha afectado de manera importante la actividad portuaria...

Tras una semana de diálogo, los trabajadores del muelle de contenedores de la ATI han retomado la huelga...

Fuertes multas por descolgarse de huelgas Polémica en sindicatos por millonarias "letras de cambio"

» Dirección del Trabajo asegura que organizaciones son libres para decidir su ordenamiento interno

Publicado por: MARIO SANCHEZ

Tanto los sindicatos como las organizaciones empresariales tienen el deber de respetar el ordenamiento interno de sus respectivas organizaciones...

La Dirección del Trabajo asegura que las organizaciones son libres para decidir su ordenamiento interno...

La polémica por las multas por descolgarse de las huelgas se ha intensificado...

TENSION
Con la mediación que se ha iniciado en la zona de la zona de la zona...



Los muelles de contenedores están bloqueados desde la huelga.

La huelga de los trabajadores del muelle de contenedores de la ATI...

Los sindicatos de la zona de la zona de la zona...

AUTONOMÍA

La autonomía de las organizaciones empresariales...

La autonomía de las organizaciones empresariales...

Defensoría
Mariano Fernández

LLAMA A CONCURSO PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 8° DEL D.F.L. NÚMERO 29 DE 2004 DE HACIENDA, QUE FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.634, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

La Defensoría Pública tiene a su cargo el suministro de los servicios de la Defensoría Pública, según lo establecido en el artículo 8° del D.F.L. N° 29 de 2004 de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.634, sobre Estatuto Administrativo.

Grado Vacante	Cargo	Unidad de Trabajo	Código de Clasificación	Referencia en el Estatuto Administrativo
	Defensor	Defensoría Pública	18.634	Artículo 8° del D.F.L. N° 29 de 2004 de Hacienda

CONICYT

CONVOCATORIA DE BECAS DE POSTGRADO EN CHILE AÑO ACADÉMICO 2010

Septiembre 28, 2009

Señores
Minera Spence S.A.
Presente

Atención señor Patricio Enei

De nuestra consideración:

Por medio de la presente nos es grato hacer llegar a ustedes nuestro informe relacionado con la materia de los antecedentes.

I. ANTECEDENTES

La empresa Minera Spence S.A., en adelante la “Empresa” o “Minera Spence”, se encuentra actualmente en proceso de negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores. Uno de los mecanismos legales a los que pueden recurrir los trabajadores en el proceso de negociación colectiva es el derecho a votar la huelga. Frente a esta posibilidad, la Empresa nos ha solicitado emitir un informe pronunciándonos sobre la concurrencia de los requisitos que de acuerdo al artículo 381 del Código del Trabajo debe reunir la última oferta del empleador, a fin de poder reemplazar trabajadores a partir del primer día de huelga.

II. ALCANCE

En este sentido, nuestro análisis estuvo orientado a verificar y constatar conforme a la documentación proporcionada por Minera Spence, el cumplimiento de los requisitos que el artículo 381 del Código del Trabajo exige a la última oferta presentada por el empleador para que éste pueda reemplazar trabajadores en huelga, desde el primer día de su realización.

III. METODOLOGÍA

Para efectos de verificar lo señalado, en nuestra metodología de trabajo aplicamos los siguientes procedimientos:

1. Para la elaboración del presente informe se tuvo a la vista la siguiente información proporcionada por la Empresa, a saber:

- Contrato Colectivo de Trabajo 2006-2009, celebrado el 25 de Septiembre de 2006, entre Minera Spence S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.
 - Acta Sesión de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Minera Spence S.A. y Minera Spence S.A., reducida a escritura pública con fecha 20 de Abril de 2007, ante el Notario Público de Antofagasta señor Edmundo Devia Osorio.
 - Addendum Interpretativo o de Aclaración de Contrato Colectivo de Trabajo 2006-2009, de fecha 18 de Junio de 2007.
 - Transacción Extrajudicial celebrada entre Minera Spence S.A. y Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A., reducida a escritura pública con fecha 8 de Abril de 2008, ante el Notario de Antofagasta señor Marcelo Gamboa González, Suplente del Titular señor Julio Abasolo Aravena.
 - Pacto Complementario de Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 23 de Abril de 2008.
 - Modificación de Pacto Complementario de Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 12 de Febrero de 2009.
 - Última Oferta de Minera Spence S.A. al Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2012, de fecha 1 de Octubre de 2009.
2. El análisis efectuado y las conclusiones contenidas en el presente informe, se basaron tanto en el estudio de la documentación señalada como en jurisprudencia emanada de la autoridad administrativa respectiva (Dictámenes y Orden de Servicio N° 4 de 09.07.2004 de la Dirección del Trabajo), doctrina, y Código del Trabajo, específicamente el artículo 381.
 3. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, se realizó un cotejo entre las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente y el texto de la Última Oferta. Lo anterior, con la finalidad de determinar la existencia de identidad de las estipulaciones y reajustabilidad de las mismas.
 4. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, se verificó la existencia en la Última Oferta de una reajustabilidad mínima anual para el periodo del contrato y del ofrecimiento del bono de reemplazo.

IV. DESARROLLO

- **Introducción**

El legislador laboral en el artículo 381 del Código del Trabajo, establece como principio general la prohibición de reemplazar a trabajadores durante la huelga.

Por otra parte, el mismo artículo contempla una excepción que consiste en que en caso que la última oferta que formule el empleador cumpla los requisitos que la misma norma señala, se permite el reemplazo de trabajadores desde el primer día de la huelga.

“En definitiva, para determinar la oportunidad en que el empleador puede contratar reemplazantes, debe cumplir con un requisito de oportunidad, en cuanto a la anticipación con que debe formularse la última oferta, y también requisitos de fondo, estos últimos referidos a la calidad de los beneficios ofrecidos.” (“Manual de Procedimientos de Negociación Colectiva”, Ana María Díaz Muñoz).

- **Requisitos artículo 381 del Código del Trabajo**

De conformidad al texto del artículo 381 del Código del Trabajo, se desprende que los requisitos copulativos que debe cumplir la última oferta para que el empleador se encuentre facultado para reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, son los siguientes:

- 1) **Requisito de Oportunidad:**

Que se formule en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372.

Se deja constancia que en el presente informe no nos pronunciamos sobre el requisito de oportunidad, por cuanto se trata de circunstancias cuya constatación excede del alcance de este análisis.

- 2) **Requisitos de Fondo:**

- a) Que contemple idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor

determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

En relación al significado y alcance de la expresión “*idénticas estipulaciones*”, la Dirección del Trabajo ha dispuesto que si “algo es idéntico en la misma medida que ese algo es en substancia y accidente lo mismo que otra cosa que se compara, la expresión legal “*idénticas estipulaciones*” significa que las estipulaciones de la última oferta deben ser en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a reajustabilidad de remuneraciones, ya que la letra b) del artículo 381 expresamente señala como requisito mínimo que la última oferta deberá sólo contener la reajustabilidad que allí se indica para los efectos de su plena licitud laboral.

En consecuencia, se puede concluir, sobre la base de las consideraciones jurídicas efectuadas, que la expresión *idénticas estipulaciones* que utiliza la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo, significa que las estipulaciones de la última oferta del empleador deben ser en sustancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones” (Dictamen N° 6.019 del 09.10.1997; Dictamen N° 5.413-287 del 03.09.97).

- b) Que contemple una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el periodo que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses.
- c) Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

V. PROCEDIMIENTOS APLICADOS Y RESULTADOS OBTENIDOS

I. Verificación de la existencia de idénticas estipulaciones

En este punto hemos analizado la identidad de estipulaciones que debe existir entre las contenidas en el contrato colectivo vigente y la última oferta del empleador, es decir, que éstas sean iguales en substancia y accidente, conforme lo ha establecido nuestra jurisprudencia administrativa¹.

De acuerdo al análisis comparativo efectuado a los instrumentos señalados, estimamos que existe cumplimiento del requisito contenido en la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo, esto es, la última oferta presenta en su base identidad con las estipulaciones del contrato vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, existen ciertas cláusulas que no obstante cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo, estimamos necesario comentar:

➤ Cláusula 7. Bono de Confiabilidad Operacional Diaria.

Conforme a la transacción extrajudicial que consta en escritura pública de fecha 8 de Abril de 2008, las partes fijaron el sentido y alcance de la cláusula 7 del contrato colectivo de trabajo de fecha 25 de Septiembre de 2006. De acuerdo a lo anterior, las partes interpretaron que “tendrán derecho al pago mensual del “Bono de Confiabilidad Operacional Diaria” todos los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos consistente en laborar *siete días de trabajo, seguidos de siete días de descanso*, trabajen o no efectivamente turnos nocturnos”.

En la última oferta de contrato colectivo se establece que el “Bono de Confiabilidad Operacional Diaria” se “pagará a todos los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, trabajen o no efectivamente turnos nocturnos....”.

Se observa que al incorporar a la última oferta el contenido de la transacción extrajudicial sin referencia a los trabajadores que laboran en jornada 7x7, se entendería que ha sido intención de la Empresa otorgar este

¹ Dictamen N° 2.205 de 26.05.2008; Dictamen N° 5.584 de 10.11.1999; Dictamen N° 5.413 de 03.09.1997; Dictamen N° 6.019 de 09.10.1997.

bono a todos aquellos trabajadores afectos a sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, sin considerar un tipo de jornada en particular y por tanto se entiende considerados los que laboran en la jornada descrito en el contrato vigente.

La observación anterior se efectúa a modo informativo, sin que obste al cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 381 del Código del Trabajo, por cuanto dicha norma establece un piso mínimo y en este caso se está ampliando el mismo favoreciendo a un mayor número de trabajadores.

➤ Cláusula 14 bis: Programa de Ruta de Desarrollo Integral.

De acuerdo al punto 2.5 del Pacto Complementario de Contrato Colectivo de Trabajo de fecha 23 de Abril de 2008, las partes pactaron por única vez que aquellos trabajadores que cumplían los única vez que produjo sus efectos a contar del 1 de Marzo de 2009. Consultado el motivo de su requisitos establecidos en dicho párrafo, tenían derecho, a contar del 1 de Marzo de 2009, a gozar del sueldo base mensual inmediatamente superior de la escala de sueldos establecida en el contrato colectivo vigente.

Esta mención ya no se encuentra establecida en la última oferta. De acuerdo a lo indicado por la Empresa, la cláusula 2.5 no se incluyó en la última oferta porque se trata de un beneficio pactado por otorgamiento, se nos informó que esta cláusula se incorporó al contrato colectivo mediante el Pacto Complementario, como una forma de beneficiar a los trabajadores que habían realizado cursos de capacitación incorporándolos a la escala de sueldo inmediatamente superior, manteniendo esta condición hasta el día hoy.

Coincidimos con lo indicado en el sentido de considerar que no debe incorporarse en la última oferta por cuanto fue un pago único que se otorgó frente al cumplimiento de ciertos requisitos específicamente señalados en el Pacto Complementario, atendiendo a una situación particular que ya no se seguirá presentando y que por tanto son condiciones o requisitos que se agotaron con su implementación

➤ Exclusión cláusula bono por término de negociación.

El contrato colectivo en actual vigencia en su articulado permanente contiene el pago de un bono de término de negociación colectiva, por única vez. Dicho bono se excluye en la última oferta.

El texto del contrato actual señala: “Bono de Término de Negociación Colectiva.

La empresa pagará – por única vez- a cada trabajador una suma única y total ascendente a \$2.300.000 como término de negociación colectiva”.

Resulta importante determinar si una cláusula como la de la especie debe formar parte de la última oferta del empleador para efecto de cumplir con lo preceptuado en el artículo 381 letra a) del Código del Trabajo, respecto de que existan estipulaciones idénticas entre ambos documentos.

Estimamos que en general el bono por término de conflicto o negociación colectiva aun cuando está incorporado al contrato colectivo de trabajo no debe ser replicado en la última oferta del empleador para efecto de cumplir con lo dispuesto en la norma antes aludida. En efecto, a nuestro entender las idénticas estipulaciones a que se refiere el texto legal, no puede sino referirse a aquellas cláusulas que forman parte del contrato en forma permanente y que están destinadas a definir las condiciones comunes de trabajo y remuneración por un tiempo determinado. Debe en consecuencia tratarse de cláusulas que sean factibles de aplicar más de una vez, es decir que no se hubieren consumido por su aplicación única.

En el caso del bono por término de negociación colectiva, las partes expresamente acordaron en un proceso de negociación desarrollado al amparo de la normativa legal que se aplicaría por única vez. El concepto de único o irrepetible consensuado entre las partes es claro y por tanto su intención de no volver a aplicarlo. Lo anterior sin perjuicio de lo que pudiere acordarse en un nuevo proceso.

Por otra parte el bono en comento se ha otorgado como término de la negociación colectiva. Al estar incorporado en un contrato nacido al amparo de un proceso de este tipo, claramente ha sido otorgado por el término de esa específica negociación y no de cualquiera otra. Las especiales circunstancias que rodean a cada proceso son las que determinan el pago de este bono, por lo que su aplicación es válida sólo respecto del mismo. En tal sentido la obligación del empleador de pagarlo así como el

derecho correlativo del trabajador a exigirlo precluirían conjuntamente con su pago.

*La posición anterior ha sido sostenida en forma reiterada por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, organismo que por ley está facultado para interpretar la ley laboral y quien mediante dictámenes u órdenes de servicio se ha pronunciado oficialmente en tal sentido. Al respecto y pronunciándose respecto de los requisitos establecidos en la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo ha señalado “En efecto, según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, dicese que algo es idéntico en la misma medida que ese algo es en substancia y accidentes lo mismo que otra cosa que se compara. Idénticas estipulaciones, en el contexto interpretativo expuesto, significa, por tanto, que las estipulaciones de la última oferta deben ser en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; **debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a reajustabilidad de remuneraciones, ya que la letra b) del artículo 381 expresamente señala como requisito mínimo que la última oferta deberá sólo contener la reajustabilidad que allí se indica para los efectos de su plena solicitud laboral; y las de bonos llamados "por término de negociación", ya que se acuerdan por única vez**”. (Dictamen N° 5413/287 de 1997).*

De la misma forma ha indicado “ De este modo, de la redacción de la cláusula precitada se desprende inequívocamente que el referido bono fue otorgado por la Empresa por única vez, como consecuencia del término del proceso de negociación colectiva, razón por la cual, dable es sostener que dicho beneficio tiene el carácter de bono de término de conflicto.

*Por consiguiente, del análisis de la norma contractual antes transcrita y de conformidad con el inciso 2° del artículo 369 ya citado, a juicio de esta Dirección **no resulta procedente considerar como vigente la cláusula sexta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez, para poner término a la huelga hecha efectiva por los trabajadores involucrados durante el proceso de negociación colectiva que dio lugar a la suscripción del referido instrumento colectivo, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.**” Estas consideraciones fueron vertidas en el Dictamen N° 2697 del año 2000 a propósito de la facultad establecida por el artículo 369 del Código del Trabajo y pronunciándose específicamente respecto a la expresión “iguales estipulaciones” utilizada por la ley.*

Por su parte, en la orden de servicio N°4 del año 2004 por medio de la cual se imparten instrucciones referente a las actuaciones que le compete a los funcionarios de la Dirección del Trabajo en el marco de un proceso de negociación colectiva reglada en el cual se somete a la aprobación de los involucrados las opciones de última oferta del empleador o huelga, se señala expresamente la posición de la Dirección del Trabajo respecto de este tema, al señalar que se debe verificar que *“ las estipulaciones contenidas en la última oferta del empleador sean en substancia y accidentes las mismas contenidas en el instrumento colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento. **Deben excluirse las relativas a bonos llamados “por término de negociación o término de conflicto”, ya que se acuerdan y otorgan por única vez, y las cláusulas relativas a reajustabilidad u otras similares, que son aquellas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero, a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.**”*

En conclusión, teniendo en consideración el alcance de la norma legal y la interpretación uniforme de la Dirección del Trabajo entendemos que no impide el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 381 letra a) del Código del Trabajo, específicamente la identidad de estipulaciones exigidas el que no se contenga en la última oferta del empleador la cláusula del contrato colectivo que establecía el pago por única vez de un bono de término de negociación colectiva.

➤ Cláusulas excluidas.

Se hace presente que en la última oferta se excluyen ciertas cláusulas que se encontraban pactadas en el contrato colectivo vigente. El fundamento de esta supresión radica principalmente en tratarse de cláusulas que ya produjeron sus efectos jurídicos en los plazos y bajo las condiciones pactadas en el contrato colectivo de 25 de Septiembre de 2006, por tratarse de cláusulas de reajustabilidad o de cláusulas que estipulaban beneficios pactados por única vez².

Lo anterior, no obsta a la existencia de la identidad requerida por la ley entre las estipulaciones de los instrumentos analizados.

² Dictamen N° 5.413 de 03.09.1997; Dictamen 2.697 de 04.07.2000; Orden de Servicio N° 4 de 09.07.2004.

2. Verificación de Reajustabilidad Inicial

Además de la existencia de identidad de las estipulaciones en cuanto a substancia y accidente, éstas deben presentarse en la última oferta, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

De conformidad a la cláusula 27 del Contrato Colectivo vigente, el 1 de Julio de 2009 fue la fecha acordada para el último reajuste. De esta forma, el porcentaje de variación que debe considerarse para efectuar el reajuste exigido por la ley, es el que comprende el periodo entre el 1 de Julio de 2009 y 30 de Septiembre de 2009, fecha de término de vigencia del Contrato Colectivo.

Debido a la circunstancia que a la fecha de presentación de la última oferta no es posible conocer el IPC del mes de Septiembre de 2009, ésta establece que “se hace presente que los valores señalados en la presente oferta han sido reajustados al 1 de julio de 2009 y serán reajustados el 1 de octubre de 2009, en el porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el periodo comprendido entre la fecha del último reajuste que la Empresa ha aplicado conforme al Contrato Colectivo de Trabajo de 25 de septiembre de 2006, y la fecha de término de vigencia del mencionado instrumento colectivo, esto es: entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de septiembre de 2009, ambas fechas inclusive. Lo anterior, siempre que el índice resultante sea positivo.”.

Concordamos con la fórmula de reajuste empleada por Minera Spence, por cuanto es el único mecanismo aplicable desde que no existe actualmente el IPC de la fecha de término de vigencia del Contrato Colectivo, esto es, del mes de Septiembre de 2009. Lo anterior, se encuentra refrendado por la Dirección del Trabajo a través del Dictamen N° 5.413/287 de 03.09.1997 en virtud del cual dicho Servicio considera que una última oferta que utiliza la misma fórmula aplicada por Minera Spence en su última oferta, “se ajusta a las exigencias necesarias para la contratación de trabajadores de reemplazo de los que se encuentran en huelga, desde el primer día, específicamente en lo relacionado con el artículo 381, letra a) del Código del Trabajo”. Asimismo, la Orden de Servicio N° 4 de 09.07.2004 corrobora lo señalado al hacer mención en esta parte al citado Dictamen.

3. Verificación de Reajustabilidad Futura

De acuerdo a la letra b) del artículo 381, las estipulaciones de la última oferta deben contemplar además una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el periodo que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses.

De conformidad a la cláusula 27 de la última oferta “Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, todas las remuneraciones, beneficios y cantidades expresados en moneda de curso legal, se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, habida en los 6 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste, en las fechas que se indica:

- 1 de julio de 2010
- 1 de enero y 1 de julio, ambos de 2011
- 1 de enero y 1 de julio, ambos de 2012

Lo anterior, es sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 33.1.”.

Por su parte, la cláusula 33.1 en su inciso final establece que “todas las remuneraciones, beneficios y cantidades expresadas en moneda de curso legal contenidas en el presente Contrato, reajustadas en la forma señalada en el párrafo precedente, serán reajustadas el 1 de enero de 2010, en el porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor habido en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, ambas fechas inclusive. Lo anterior, siempre que el índice resultante sea positivo.”.

De esta forma, y considerando la fecha de reajuste señalada en el punto anterior sobre Reajustabilidad Inicial (1 de Octubre de 2009), queda claramente de manifiesto que Minera Spence da estricto cumplimiento a la letra b) del artículo 381 del Código del Trabajo, al garantizar el reajuste de las remuneraciones, beneficios y cantidades expresadas en moneda de curso legal, durante todo el periodo que dura el contrato, tal como lo exige la norma legal.

Asimismo se hace presente que Minera Spence incluso va más allá del requerimiento legal, el cual exige a lo menos una reajustabilidad mínima anual. En este sentido, Minera Spence establece en su última oferta una reajustabilidad semestral desde 1 de Enero de 2010 hasta 1 de Julio de 2012, además de una reajustabilidad trimestral entre 1 de Octubre de 2009 y 1 de Enero de 2010. Lo anterior, con la finalidad de abarcar todo el periodo que dura el contrato, de acuerdo a lo dispuesto en la letra b) del citado artículo 381.

Por último, teniendo en consideración las fechas de reajuste señaladas en la última oferta, se concluye que Minera Spence otorga también un beneficio superior al mínimo legal, por cuanto la reajustabilidad ofrecida cubre hasta el término de vigencia del instrumento, sin excluir los últimos doce meses.

4. Verificación de Bono de Reemplazo

De conformidad a lo señalado, el último requisito que exige el artículo 381 para poder reemplazar a trabajadores desde el primer día de la huelga, es el ofrecimiento de un bono de reemplazo, ascendente al valor de 4 Unidades de Fomento, por cada trabajador reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

La última oferta de Minera Spence contiene en su cláusula 33.2 el ofrecimiento de un bono de reemplazo con las características y requisitos indicados, dando cumplimiento de esta forma a lo dispuesto en la letra c) del artículo 381 del Código del Trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

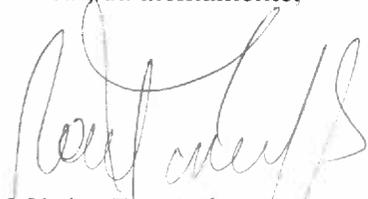
De acuerdo al análisis comparativo efectuado entre el contrato colectivo vigente de fecha 25 de Septiembre de 2006 y el texto de la última oferta, estimamos que ésta cumple con los requisitos exigidos por el artículo 381 del Código del Trabajo para que Minera Spence S.A. se vea facultada para reemplazar a trabajadores desde el primer día de la huelga, por cuanto:

1. Las estipulaciones comprendidas en la última oferta contienen en substancia y accidente las contenidas en el instrumento colectivo vigente.
2. La fórmula de reajuste planteada por Minera Spence, cumple con la exigencia del artículo 381 letra a) en cuanto a la reajustabilidad inicial.
3. La última oferta contiene una reajustabilidad semestral según la variación del IPC para todo el periodo del contrato.
4. En la última oferta se ofrece un bono de reemplazo ascendente a la cifra equivalente a 4 Unidades de Fomento por cada trabajador contratado como reemplazante, estableciéndose que se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

Septiembre 28, 2009
Sres. Minera Spence S.A.
Página 13

Quedamos a su disposición para aclarar cualquier duda o consulta relacionada con este informe.

Le saluda atentamente,



Mónica Fernández A.
Abogado / Senior Manager