



NUEVA CIRCULAR, MENOS DUDAS: CLAVES PARA COMPRENDER EL CÓMPUTO DE PLAZOS DE VIGENCIA Y DURACIÓN EN LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

Con fecha 8 de febrero de 2024, la Dirección del Trabajo emitió la Circular N° 2000-50/2024, cuyo objetivo es proporcionar claridad y directrices específicas respecto al cómputo de los plazos para determinar la duración y vigencia de los instrumentos colectivos, en conformidad al artículo 324 del Código del Trabajo.

I. Consideraciones previas:

El periodo de vigencia y la duración de un instrumento colectivo no son lo mismo. El periodo de vigencia dice relación con el espacio de tiempo en que el instrumento producirá sus efectos jurídicos para las partes[1]. Si bien el periodo de vigencia tiende a coincidir con el plazo de duración del instrumento colectivo, esta regla general se “rompe” cuando en el proceso de negociación colectiva reglada los trabajadores involucrados hacen efectiva la huelga.[2]

Antes de hacer la distinción, la circular establece como consideración previa que los plazos contemplados en el artículo 324 del Código del Trabajo se rigen por lo prescrito en el artículo 48, inciso primero, del Código Civil, en tanto estos “han de ser completos y correrán hasta la medianoche del último día del plazo”. Así, a modo de ejemplo, la circular señala: “Si un contrato colectivo tiene una duración de 2 años (el mínimo legal) y parte su vigencia un 01 de abril de 2023, debe finalizar un 01 de abril de 2025”[3]

II. Distinciones para el cómputo de los plazos

Cómputo del plazo de duración y vigencia de los instrumentos colectivos en negociaciones donde no hubo huelga
Cuando una negociación colectiva se lleva a cabo sin que los trabajadores ejerzan el derecho a huelga, tanto la duración como la vigencia del instrumento colectivo comenzarán simultáneamente. Sin embargo, para determinar el momento en que comienza tanto la duración como la vigencia del instrumento colectivo, se debe distinguir en función de si existe o no un instrumento colectivo anterior entre las partes de la relación laboral.

A) Con instrumento colectivo vigente: Si las partes negocian un nuevo instrumento colectivo, la duración y vigencia de este comenzarán al día siguiente del vencimiento del instrumento anterior. La circular objeto de esta publicación ejemplifica esta situación de la siguiente manera: si el instrumento colectivo vigente expira el 31 de mayo de 2023 y las partes acuerdan un nuevo instrumento con una duración de dos años, la vigencia de este nuevo instrumento comenzará el 1 de junio de 2023 y finalizará el 1 de junio de 2025.

B) Sin instrumento colectivo vigente: Cuando no existe un instrumento colectivo previo entre las partes, la duración y vigencia del nuevo acuerdo se computan desde el día siguiente a su suscripción. Utilizando el mismo ejemplo anterior, si el instrumento colectivo se celebra el 25 de mayo de 2023, su vigencia comenzará el 26 de mayo de 2023 y finalizará el 26 de mayo de 2025.

Cómputo del plazo de duración y vigencia de los instrumentos colectivos en negociaciones donde hubo huelga.
Tal como se señaló en el apartado de antecedentes generales, cuando durante la negociación colectiva se hace efectiva la huelga, la duración y vigencia del instrumento colectivo dejan de coincidir.

A. Cuando la negociación ocurre en un contexto donde ya existe un instrumento colectivo vigente y la huelga se hace efectiva, la duración del nuevo instrumento se computará desde el día siguiente al vencimiento del anterior, tal como mencionamos en el punto número 1. Sin embargo, la vigencia del nuevo instrumento solo comenzará a regir desde la fecha de suscripción del contrato, la constitución del compromiso arbitral, o la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, según corresponda.

B. Cuando no existe un instrumento colectivo vigente y la huelga se hace efectiva, la vigencia del nuevo instrumento comenzará desde el día en que se suscriba el contrato, pero su duración se contará desde el día siguiente al cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del proyecto.



III. Conclusión

La Circular N° 2000-50/2024 de la Dirección del Trabajo aborda de manera detallada el cómputo de plazos para la duración y vigencia de los instrumentos colectivos, aportando claridad en aspectos que anteriormente generaban incertidumbre. Destaca por su enfoque didáctico, lo que facilita la comprensión de conceptos clave y asegura que tanto empleadores como trabajadores cuenten con directrices claras para la aplicación de los plazos en procesos de negociación colectiva, evitando malentendidos en la interpretación de la normativa laboral.

Rodrigo Pimentel

Asociado Área Corporativa

Lizama Abogados