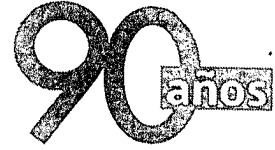


DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K. 14760 (2581) 2014



1191 23

ORD.: _____/_____/

MAT.: Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, que ha concluido conforme a la norma prevista en el inciso primero del artículo 370 del Código del Trabajo, esto es, al aceptar la última oferta del empleador, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que votaron y aceptaron la última oferta del empleador, o en el evento que la aceptación de la última oferta tenga lugar en votaciones parciales, desde la última jornada utilizada para tal efecto.

ANT.: 1) Instrucciones de 26.01.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)
2) Ordinario N° 73, de 17.12.2014, de Inspector Provincial del Trabajo de Los Andes.
3) Presentación de 28.11.2014, de Alfonso Urbina Uribe, Presidente Sindicato de Empresa N° 1 Eiffel.

FUENTES: Artículos 309 y 370 inciso 1° y 5°, ambos del Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS: Dictámenes N°s 2392/103 de 08.06.2004 y 3593/267 de 28.08.2000.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

12 MAR 2015

A : INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS ANDES

Mediante presentación del antecedente 3), el presidente del sindicato N° 1 de la empresa Eiffel solicitó a esa Inspección un pronunciamiento en orden a precisar el período durante el cual los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada, que termina por aceptación de la última oferta del empleador, gozan del fuero laboral previsto en el artículo 309 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumpla con informar a Ud., que del análisis conjunto de las normas que regulan el proceso de negociación colectiva reglada, contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, se observa que una de las formas que el legislador ha contemplado para poner término a un proceso de esta naturaleza, es mediante la norma prevista en el inciso primero del artículo 370 del Código del Trabajo, en virtud de la cual el legislador dispone que los trabajadores involucrados, bajo ciertos requisitos que serán analizados, podrán votar y aceptar la última oferta del empleador.

En efecto, el artículo 370 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

“Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

a) *Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;*

b) *Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y*

c) *Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.*

De la lectura de la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el colectivo de trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada, podrá decidir, en votación personal, secreta y en presencia de un ministro de fe, si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga.

Lo anterior, en la medida que concurran los requisitos previstos en las letras a), b) y c) antes transcritos, esto es, que la negociación no se encuentra sujeta a arbitraje, ya sea por disposición legal o voluntad de las partes, y que la referida votación tenga lugar dentro de los cinco últimos días de vigencia del instrumento colectivo anterior, y en caso de no existir este instrumento, dentro de los últimos cinco días de un total de 45 o 60 días, según se trate de negociación de empresa o supra empresa, contados desde la presentación del proyecto.

De ello se sigue, que el proceso de negociación colectiva reglada podría finalizar por la aceptación de la última oferta del empleador, cumpliéndose con ello el objetivo final del referido proceso, cual es, establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones.

Ahora bien, una vez agotado el referido proceso, cabe determinar la procedencia jurídica de exigir a los contratantes la suscripción de un documento que dé cuenta del acuerdo alcanzado.

Al respecto, analizadas las normas que regulan el procedimiento, es posible concluir que no existe disposición legal expresa que obligue a éstas a firmar el respectivo instrumento, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones remuneracionales y laborales en él contenida, toda vez que conforme a la norma antes transcrita y comentada, rige como tal su última oferta u oferta vigente ante la aceptación de los trabajadores.

En tal sentido, cabe precisar que es el propio legislador quien se encarga, en el inciso final del artículo 370 del Código del Trabajo, de entregar un concepto de última oferta u oferta vigente del empleador. Es así como la citada norma prescribe:

“Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva”.

Por consiguiente, en opinión de esta Dirección, el nuevo contrato colectivo debe entenderse suscrito en la fecha en que el colectivo de trabajadores aceptó la última oferta del empleador, por cuanto es en dicha oportunidad que se entiende perfeccionado el consentimiento, al manifestar los trabajadores su voluntad de aceptar los términos propuestos por el empleador, agotándose con ello el referido proceso de negociación.

En efecto, a través de la aceptación de la última oferta del empleador, el colectivo de trabajadores expresa su conformidad con todos los aspectos de ésta y, por tanto, manifiestan su voluntad de perfeccionar el instrumento colectivo.

Corroborando lo antes reseñado, la uniforme y reiterada doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 2392/103 de 08.06.2004, al señalar que *“la circunstancia de que las partes o alguna de ellas, se niegue a suscribir el instrumento colectivo no podría ser causal suficiente para mantener abierto o pendiente el respectivo proceso de negociación colectiva. Efectivamente, tal como se señalara anteriormente el hecho de haberse dado por cumplido, por el sólo ministerio de la ley, el objetivo perseguido, esto es, establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, permite sostener que la negociación colectiva se encuentra totalmente afinada para todos los efectos legales que de ello se desprendan, entre otros determinar el período durante el cual los trabajadores involucrados se encuentran protegidos por el fuero adicional de treinta días que da cuenta el artículo 309 del Código del Trabajo”.*

Precisado lo anterior, cabe determinar el período durante el cual los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva reglado, que ha concluido en los términos expuestos, gozan del beneficio contenido en el inciso primero del artículo 309 del Código del Trabajo, el cual dispone:

“Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado”.

De la norma legal antes transcrita, fluye que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado gozan de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto hasta treinta días después de haberse suscrito el instrumento respectivo o de la notificación a las partes del fallo que se dicte.

En tal sentido, en la especie, el plazo de los treinta días contemplado en la disposición legal antes transcrita, deberá contabilizarse desde el día de la votación y aceptación de la última oferta del empleador.

Ahora bien, en el evento que la aceptación de la última oferta del empleador o la declaración de huelga, tenga lugar en votaciones parciales, si procediere, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 3593/267 de 28.08.2000, ha concluido que *“se considera, para todos los efectos legales, como día de votación de la última oferta del empleador o la declaración de huelga la última jornada utilizada”.*

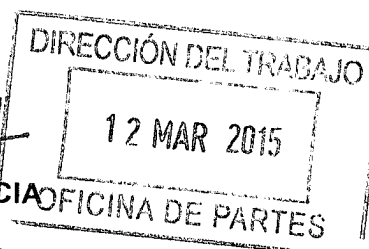
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, que ha concluido conforme a la norma prevista en el inciso primero del artículo 370 del Código del Trabajo, esto es, al aceptar la última oferta del empleador, gozan de fuero desde diez

días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que votaron y aceptaron la última oferta del empleador, o en el evento que la aceptación de la última oferta tenga lugar en votaciones parciales, desde la última jornada utilizada para tal efecto.

Saluda a Ud.



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




JFCC/SOG/ACG

Distribución:

- Jurídico – Partes – Control
- Divisiones D.T.
- Subdirector – U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.