



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 44228(1532)2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 3265 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Negociación colectiva. Huelga. Nueva oferta del empleador. Intervención de la Dirección del Trabajo. Procedencia.

RESUMEN:
1. Esta Dirección carece de facultades para determinar si la nueva oferta presentada por la comisión negociadora de empresa durante la huelga cumple o no con los requisitos exigidos por la ley.
2. La competencia para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación Libro IV de la negociación colectiva, del Código del Trabajo, está radicada en el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 01.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Correo electrónico de 16.09.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3) Ord. N°768, de 01.09.2020, de I.P.T. Arica.
4) Presentación de 18.08.2020, de presidente Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agroindustrial Arica Ltda. (RSU 15010369).

SANTIAGO, 11 DIC 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: SR. HARRY ÁLVAREZ LUNA
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL ARICA LTDA.
sindicaton2ariztia@hotmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requiere un pronunciamiento de esta Dirección, en el contexto del proceso de negociación colectiva que se lleva a cabo

entre la empresa Agroindustrial Arica S.A. y el sindicato que representa, en orden a determinar que la nueva oferta presentada por la comisión negociadora de empresa durante la huelga hecha efectiva por los trabajadores involucrados, no cumple con los requisitos legales y, por tanto, no produce los efectos previstos en el artículo 356 del Código del Trabajo.

Precisa, en síntesis, que una interpretación armónica de las normas de los artículos 336, 346 y 356 del Código del Trabajo, que rigen la materia, permite sostener que una nueva oferta del empleador, en los términos previstos en la última de las disposiciones citadas, debe cumplir con los requisitos de forma y fondo de la última oferta del empleador, y en ningún caso puede ser inferior al piso de la negociación.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 356 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 356. Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.

De este modo, tal como se señalara por esta Dirección, mediante dictamen N°441/007, de 25.01.2017, para que la empresa pueda ejercer la facultad de presentar una nueva oferta es necesario que se haya iniciado la huelga, lo cual obviamente supone que el contenido de la última oferta del empleador haya sido formalmente rechazado por la parte laboral, y que la comisión negociadora de la empresa presente la nueva propuesta conforme con las reglas que el artículo 346 dispone para la última oferta.

Lo anterior implica que, la nueva oferta de la comisión negociadora empresarial debe estar contenida en un documento suscrito por esta última y, si se trata de una micro o pequeña empresa, bastará que aquella sea firmada por uno de los miembros de dicha comisión. Asimismo, dicha nueva oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Se infiere igualmente, de la disposición en referencia, que, una vez presentada la nueva oferta de acuerdo con las formalidades y publicidad antes señaladas, debe ser sometida a la votación de los trabajadores respectivos dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su presentación y que, en el caso de la micro y pequeña empresa, dicha votación se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Cabe igualmente indicar que, en la aludida votación deberán observarse las siguientes reglas: a) votarán los trabajadores involucrados en la negociación colectiva; b) la votación deberá realizarse de manera personal, secreta y ante ministro de fe; c) los trabajadores decidirán entre dos opciones: mantener la huelga o aceptar la nueva oferta del empleador; d) la nueva oferta se aprobará por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación, debiendo descontarse del universo de votantes a los trabajadores que se encontraran en las circunstancias descritas en el artículo 350 inciso segundo del Código del Trabajo y e) en el evento de no alcanzarse el cuórum de aprobación para esta nueva oferta, se mantendrá la huelga, sin perjuicio de que el empleador pueda presentar otra transcurridos cinco días desde su votación.

A su turno, el inciso final del artículo 358 del citado Código establece:

La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

Al respecto, este Servicio, a través del citado dictamen N°441/007, señaló: *«...se consagra de esta manera la vía natural de terminar la ejecución de la huelga, cual es, la concreción del instrumento colectivo por el que han negociado las partes. Dentro de esta hipótesis también cabe incluir la figura contemplada en el nuevo artículo 356, ya explicado, que permite al empleador proponer una nueva oferta durante la huelga, cuyo contenido dará lugar al contrato colectivo si es aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados».*

«Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de la facultad consagrada en el artículo 342 inciso 1° que permite terminar la negociación colectiva mediante la suscripción de un instrumento colectivo conforme al piso de la negociación».

Hechas tales precisiones, cabe hacer presente, en relación con la petición específica formulada, en orden a establecer que la nueva oferta presentada por la comisión negociadora de empresa, una vez iniciada la huelga por los trabajadores involucrados no cumple con los requisitos previstos por la ley, por las razones que invoca, que a esta Dirección carece de competencia para pronunciarse al respecto.

En efecto, una vez que se ha hecho efectiva la huelga por el colectivo laboral, corresponde que en dicha etapa del proceso sean las propias partes de la negociación, a través de los mecanismos establecidos en la normativa ya analizada, las llamadas a acercar sus respectivas posiciones con miras a alcanzar los acuerdos que permitan dar por terminado el proceso con la suscripción de un contrato colectivo, careciendo este Servicio de facultades legales para intervenir en dicha instancia, en los términos solicitados por el sindicato requirente.

Ello sin perjuicio de la prerrogativa que la ley otorga a las partes, a través de la norma del artículo 344 del Código del Trabajo, de requerir, de común acuerdo, una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, la mediación de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, cabe hacer presente que, conforme con lo dispuesto en el artículo 399 del Código del Trabajo, será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación del Libro IV de la negociación colectiva, el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios a elección del demandante.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Esta Dirección carece de facultades para determinar si la nueva oferta presentada por la comisión negociadora de empresa durante la huelga cumple o no con los requisitos exigidos por la ley.

2. La competencia para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación Libro IV de la negociación colectiva, del Código del Trabajo, está radicada en el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (SEPTO. JURÍDICO)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



 JP/MPK

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- I.P.T. Arica
- Empresa Agroindustrial Arica S.A.
(Av. Santa María N°2348, Arica).