

DEPARTAMENTO JURIDICO

011067-2000 N°(681)-2000

ORD.N° 3593,0267,

MAT : 1 - Las normas sobre negociacion colectiva por mandato constitucional resguardan el ejercicio efectivo de los derechos de las partes y la circunstancia de que estas utilicen todas y cada una de las instancias que conforman el procedimiento

2 - La Direccion del Trabajo está facultada para permitir, en casos calificados, que los trabajadores ejerzan su derecho de votar la ultima oferta del empleador o la declaracion de huelga, en mas de un dia

3 - Se considera, para todos los efectos legales, como dia de votacion de la última oferta del empleador o la declaracion de la huelga la ultima jornada utilizada

ANT : 1. - Presentacion de Superintendente de Recursos Humanos, Minera Los Pelambres, de 03 07 2000

2. - Ord N° 1241 de Director Regional, IV Region, de 12 07 2000

3.- Memo N° 294 Depto Relaciones Laborales, de 11 08 2000

FUENTES. Codigo del Trabajo arts 246 y 370, inc 1°

CONCORDANCIAS. No hay

SANTIAGO, 28 AÑO. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO IV REGION.

Mediante Ord del Ant) 2, se ha solicitado un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de la expresión "que el día de la votación " empleada por la ley, en el art 370, inciso 1°, letra b) del Codigo del Trabajo, en cuanto se refiere a la oportunidad en que debe votarse la ultima oferta del empleador o si se declara la huelga por los trabajadores involucrados en un proceso de negociacion colectiva

Al respecto cumpla con informar lo siguiente

El articulo 370, inciso 1° del Codigo del Trabajo señala

" Los trabajadores deberan resolver si "aceptan la ultima 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 este comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir estos, dentro de los cinco últimos 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 ”

Ahora bien, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la expresión por la cual se consulta, cabe recurrir a las normas de interpretación legal contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, según las cuales, “ cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”, debiendo entenderse las palabras de la ley ‘ en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras ’

Al respecto la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que “ el sentido natural y obvio ’ es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Lengua Española, según el cual “ el día” es “el tiempo transcurrido entre dos medias noches consecutivas”

De lo expuesto fluye que la ley al referirse a “ que el día de la votación este comprendido dentro de los ” ha aludido al tiempo que transcurre entre las 0 00 horas de un día y las 24 00 horas del mismo día

Pues bien, sin perjuicio de lo anterior, del contexto de las normas sobre negociación colectiva es posible concluir que el legislador ha querido que este proceso se desarrolle en un marco de acción regulado, pero también ha considerado el hecho de que las partes puedan ejercer efectivamente los derechos que les son propios y la circunstancia de que estas utilicen todas y cada una de las instancias que conforman dicho procedimiento, propósito que se vería desvirtuado, si se estimara que los trabajadores deben votar la última oferta del empleador o la huelga en un día en que se encuentran imposibilitados de hacerlo por razones ajenas a su voluntad, puesto que en dicho evento estarían siendo limitados en el ejercicio de su derecho

Es así, entonces, que la Dirección del Trabajo, en ocasiones en que ha considerado que los trabajadores no cuentan con facilidades para expresar su voluntad ya sea por, entre otras, ubicación del lugar de la faena, distribución de la jornada de trabajo, sistema de turnos u otros similares, ha autorizado que el proceso de votación se lleve a efecto en más de un día, pero dejando claramente establecido que se considerara como día de la votación el último utilizado al efecto, en el cual debe efectuarse el escrutinio único de los votos emitidos

Esta determinación de la Dirección del Trabajo tiene como antecedente lo dispuesto en el artículo 246 del Código del Trabajo que prescribe “ Todas las elecciones de directorio o votaciones de censura deberán realizarse en un solo acto En aquellas empresas y organizaciones en que por su naturaleza no sea posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente”

De la norma precedentemente transcrita, es posible concluir que el legislador ha tenido en cuenta las dificultades prácticas que se le pueden plantear a una organización sindical para llevar a efecto las votaciones para elegir su directorio o censurar a sus dirigentes y remedia esta situación entregando a la Dirección del Trabajo la facultad de reglamentarlo, en cada oportunidad en que se suscite algún inconveniente

El caso en análisis es similar al anterior. En efecto, en cada oportunidad en que la Dirección del Trabajo ha permitido votaciones parciales en relación con el artículo 370 del Código del Trabajo, ha tenido como fundamento la naturaleza de la empresa en que laboran los trabajadores involucrados en el proceso o de la organización que los agrupa. Es así como a vía ejemplar podemos mencionar, trabajadores del transporte interprovincial, de líneas aéreas, de empresas mineras y de contratistas ligadas a la actividad minera, de empresas pesqueras y otras, en que sus trabajadores se encuentran sujetos a jornadas de trabajo especiales, sistemas de turnos o lugares de faena alejados, lo que dificulta la participación de todos los involucrados

Atendido lo anterior, y considerando que del articulado que rige la negociación colectiva reglada no es posible establecer la existencia de una norma que faculte expresamente a la Dirección del Trabajo para efectuar las votaciones en comento de manera parcial, se hace necesario para facilitar el ejercicio de este derecho por los trabajadores afectos al proceso de negociación respectivo, recurrir a otro de los principios de interpretación de la ley, el denominado argumento de analogía o “a pari”, que se expresa en el aforismo que señala que “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la analogía consiste en resolver conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada en el párrafo anterior al caso que nos ocupa, es preciso convenir que, si para los efectos de elegir directiva sindical y censurar a los dirigentes sindicales la ley le ha entregado explícitamente la facultad a la Dirección del Trabajo para establecer, en situaciones especiales, las reglas por las cuales estas votaciones deben regirse, no existe inconveniente jurídico para que, dentro del mismo ámbito, este mismo Servicio establezca, en casos calificados, los procedimientos por los cuales se debe regir la votación de última oferta del empleador o la declaración de la huelga

A mayor abundamiento, cabe tener presente lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile, artículo 19 N° 16, incisos 5° y 6° que al efecto establecen “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica”

La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establezcan en ella

“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”

Por su parte el mismo artículo 19 en su N°26, prescribe: “La Constitución asegura a todas las personas la seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que esta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni importar condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”

Del análisis conjunto de los preceptos constitucionales anteriormente transcritos se colige que la Constitución Política de la República de Chile, consagra el derecho de toda persona a negociar colectivamente con su empleador y reconoce claramente, además, el ejercicio del derecho de huelga, dentro del proceso de negociación colectiva reglado. Se infiere, además, que el reconocimiento de estos derechos se encuentra asegurado al señalar que las normas que regulen el ejercicio de los mismos no podrán significar condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio.

Es del caso agregar, asimismo, que el ejercicio de estos derechos fundamentales se encuentra amparado por el principio de la buena fe, recogido en el Título VIII del Libro IV, del Código del Trabajo, “De las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción”, específicamente en el artículo 388, letra 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”

Por todo lo expuesto y en rigurosa concordancia con las consideraciones precedentes, necesario es concluir que la Dirección del Trabajo cuenta con facultades para, en situaciones particulares, autorizar a los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, con el objeto de que puedan expresar su voluntad respecto de la aceptación de la última oferta del empleador o la declaración de la huelga en votaciones parciales, siempre que para todos los efectos sea considerada la última jornada como el día de votación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones expuestas, cumple informar a Ud., lo siguiente:

1 - Las normas sobre negociación colectiva por mandato constitucional resguardan el ejercicio efectivo de los derechos de las partes y la circunstancia de que éstas utilicen todas y cada una de las instancias que conforman el procedimiento

2 - La Dirección del Trabajo está facultada para permitir, en casos calificados, que los trabajadores ejerzan su derecho de votar la última oferta del empleador o la declaración de la huelga, en más de un día

3 - Se considera, para todos los efectos legales, como día de votación de la última oferta del empleador o la declaración de la huelga la última jornada utilizada

Le saluda atentamente,



Maria Ester Ferres Nazarala
 MARIA ESTER FERRES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTORA DEL TRABAJO

SOG/sog
Distribucion

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Departamentos Dirección del Trabajo
- Subdirector
- Unidad de Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Señor Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Señor Subsecretario del Trabajo