

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 18863(691)/97

ORD. N^o 7172 / 360 /

MAT.: La Comisión Negociadora puede ejercer la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, en cualquier tiempo durante el proceso de negociación, incluso durante el período de huelga, a menos que ocurran las situaciones previstas en los artículos 370 inciso 3º; 373 inciso 2º y 374 inciso 2º, del mismo cuerpo legal, casos en los cuales existe un plazo fatal para hacerlo.

ANT.: Presentación de 14.07.97 de la empresa Nestlé Chile S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo artículos 369 inciso 2º, 370 inciso 3º, 373 inciso 2º y 374 inciso 2º.

CONCORDANCIAS:

Ord. N^o 3710/143, de 07.07.92.

SANTIAGO, 24 NOV 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. ENRIQUE HRDALO LARRAIN
ABOGADO
GERENTE DE SERVICIOS JURIDICOS
NESTLE CHILE S.A.
ROGER DE FLOR N^o 2800 LAS CONDES
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente, solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si la Comisión Negociadora puede hacer uso de la facultad que le concede el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo durante el período de huelga.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos 2º y 3º del artículo 369 del citado código, dispone:

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos

contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".

De la norma transcrita precedentemente se infiere que la Comisión Negociadora puede exigir al empleador, sin que éste pueda negarse, en cualquier oportunidad durante el periodo de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, sin que se pueda incluir en él las cláusulas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

Ahora bien, como la disposición legal en comento señala en forma categórica que "en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación" puede ejercerse la facultad aludida, se hace necesario determinar, a la vez, qué se entiende por "proceso de negociación".

Para ello, cabe tener presente que el artículo 303 del Código del Trabajo en su inciso 1º, establece:

"Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".

Del precepto transcrito es posible inferir que la negociación colectiva se presenta como un procedimiento integrado por diversas actuaciones y trámites cuyo objetivo final es el establecimiento, dentro de la o las respectivas empresas, de condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones respecto de los trabajadores involucrados y por un tiempo determinado.

Entre las actuaciones referidas en el párrafo que antecede, destacan, la presentación del proyecto de contrato colectivo, la respuesta del empleador, la suscripción del contrato colectivo, la huelga, el lock out, la mediación, el arbitraje voluntario, el obligatorio, etc.

Ahora bien, en opinión de la suscrita, atendida la naturaleza de la negociación colectiva anteriormente señalada, cabe estimar que el proceso que ella involucra se considera agotado o afinado cuando se ha cumplido el objetivo final de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, mediante la suscripción de un contrato colectivo o la dictación de un fallo arbitral, o cuando, por el solo ministerio

de la ley, rigen las condiciones de trabajo y de remuneraciones contenidas en la última oferta del empleador sin perjuicio de la facultad de las partes de desistirse, de común acuerdo, de continuar con dicho proceso.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto, es posible afirmar que no estando concluido el proceso de negociación colectiva en alguna de las formas señaladas en el párrafo que antecede, la Comisión Negociadora puede ejercer en cualquier momento la facultad que le concede el inciso 2º del artículo 369 del Código del ramo, esto es, exigirle al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo en las condiciones a que se ha aludido en los acápites precedentes.

Lo anterior constituye la regla general, puesto que el legislador contempla tres situaciones en las que excepcionalmente establece un plazo fatal para el ejercicio de la facultad que se analiza. Ellas son:

1) La prevista en el artículo 370, inciso 3º, del Código del Trabajo, esto es, cuando la votación para resolver si se acepta la última oferta del empleador o se declara la huelga no se efectúa en la oportunidad correspondiente, caso en el cual se entiende que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, sin perjuicio de que puedan ejercer la facultad del inciso 2º del artículo 369, dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

2) La contemplada en el inciso 2º del artículo 373 del referido Código, para el evento de no obtenerse el quórum de la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación exigida para acordar la huelga, caso en el cual se entiende que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, sin perjuicio de que puedan ejercer la facultad del inciso 2º del artículo 369, dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.

3) La que se consigna en el inciso 2º del artículo 374 del Código del Trabajo, en el evento en que, acordada la huelga, ella no se hiciere efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación o en el plazo de prórroga acordado por las partes, caso en el cual se entiende que los trabajadores han desistido de ella y que, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de que pueden ejercer la facultad en comento dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

De lo expuesto se infiere que en caso de ocurrir determinados hechos, como la no realización de la votación de la huelga en el día que corresponde, la no obtención del quórum necesario para aprobar la huelga y el no hacer efectiva la misma en el plazo que corresponde, el legislador presume que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador y los autoriza,

excepcionalmente, y como alternativa a la presunción señalada, para ejercer la facultad del artículo 369, inciso 2º, pero sujetando este ejercicio a los plazos fatales que se han señalado anteriormente, los que se cuentan desde el día en que debió efectuarse la votación, desde el día en que se efectuó la votación o desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga, según el caso.

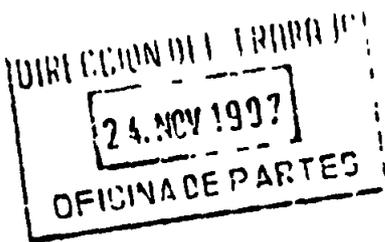
De consiguiente, a contrario sensu, si no se produce ninguna de las situaciones en las que el legislador presume que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, permitiéndoles, no obstante, el ejercicio de la facultad que nos ocupa sometida a un plazo fatal, hay que convenir que rige la regla general consignada en el inciso 2º del artículo 369, tantas veces citado, en cuya virtud dicha facultad puede ejercerse "en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones anotadas, cúpleme informar a Ud. que la Comisión Negociadora puede ejercer la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 369, del Código del Trabajo, en cualquier tiempo durante el proceso de negociación, incluso durante el período de huelga, a menos que ocurran las situaciones previstas en los artículos 370 inciso 3º, 373 inciso 2º, y 374 inciso 2º, del mismo código, casos en los cuales existe un plazo fatal para hacerlo.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



EAH/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo