



K 5686-2016

ORD. N° 2877 / 0050

MAT.: Complementa Doctrina contenida en Dictamen 1832/113 de 17.06.2002.

En el caso de trabajadores que al momento de presentar su proyecto de contrato colectivo se encuentran regidos sólo por sus contratos individuales, la última oferta a que alude el inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, se entiende apta para que el empleador pueda reemplazar las funciones de dichos trabajadores a contar del primer día de huelga, cuando sea presentada en tiempo y forma, según lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 372 del mismo cuerpo legal, contemple una reajustabilidad futura mínima anual equivalente a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor para todo el periodo del contrato, excluidos los últimos doce meses, considere un bono de reemplazo ascendente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante y contenga como mínimo las estipulaciones de los contratos individuales de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

ANT.: Presentación de fecha 26.05.2016 de Directiva del Sindicato de Empresa N° 1 de Trabajadores del Banco de Crédito e Inversiones.

FUENTES LEGALES: Artículo 381, inciso 1°, 6° y 7° del Código del Trabajo.

SANTIAGO, 30 MAY 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : CAROLINA ANDREA GUERRA IRARRAZABAL, LARISSA CUEVAS MATTE y URSULA VICTORIA RIQUELME PEREZ
NUEVA ANDRES BELLO N° 1890 DEPARTAMENTO 602
COMUNA DE INDEPENDENCIA**

Mediante presentación del Antecedente, se ha solicitado la revisión de la doctrina contenida en el Ordinario 1832/113 del antecedente 1), señalando que la aplicación del inciso 6° del artículo 381 del Código del Trabajo, no se condice con el sentido que ha dado el legislador y la jurisprudencia administrativa a las normas de reemplazo de trabajadores en huelga.

Que, para resolver tal presentación se hace necesario complementar la doctrina institucional sobre el particular.

Al respecto, cumpro con informar lo siguiente:

El Código del Trabajo en su artículo 381, incisos 1º, 6º y 7º, establece:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

a) *Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento”.*

b) *Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;*

c) *Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.*

Por su parte, los incisos sexto y séptimo de la referida disposición legal, prescriben:

“En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses

Inciso 7º: Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo”.

Por su parte, el Ord. N° 1832/113, de fecha 17 de junio de 2002, estableció:

“Del análisis armónico de las normas precedentemente transcritas es posible concluir que en el caso de no existir instrumento colectivo vigente los trabajadores involucrados en el respectivo proceso podrán ser reemplazados a contar del primer día de huelga, si la última oferta es presentada en la forma y con la anticipación indicada en el inciso 3º del artículo 372, del Código del Trabajo y, además, cumple con los requisitos de las letras b) y c), del artículo 381 del mismo cuerpo legal, es decir, una reajustabilidad mínima anual según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, por todo lo que dure el contrato excluidos los últimos doce meses y un bono de reemplazo, ascendente a cuatro unidades de fomento, por cada trabajador contratado. Si la última oferta no cumple con estos requisitos sólo se podrá reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados a contar del 15º día de huelga.”

Ahora bien, para resolver lo planteado por la organización sindical, se hace necesario dilucidar si en la hipótesis de no existir instrumento colectivo anterior, la última oferta del empleador debe o no considerar los contratos individuales de los trabajadores afectos a la negociación como parámetro mínimo a mantener en aquella.

En primer lugar, es necesario señalar que la institución del reemplazo de trabajadores en huelga configura una situación de excepción y que como tal debe ser autorizada con criterios restrictivos, buscando siempre resguardar el derecho a huelga.

En segundo término, del análisis de las disposiciones que regulan el reemplazo de trabajadores contenidas en el artículo 381 del Código del Trabajo, se desprende que el principio que permite tal limitación al derecho a huelga opera sobre la base de que la última oferta del empleador asegure un estándar mínimo, de forma tal que solo en ese caso se permita el reemplazo de trabajadores en huelga, desde el primer día de la misma. Dicho de otra forma, el presupuesto básico para que opere la limitación al derecho a huelga desde el primer día es que se cumpla en la última oferta del empleador

el ofrecimiento de un determinado piso que asegure a los trabajadores mantener los beneficios de que gozan hasta ese momento, sea por la vía de un instrumento colectivo o del contrato individual de trabajo.

En efecto, de no mediar esta interpretación, se llegaría al absurdo, que tratándose de hipótesis en que no hay contrato colectivo anterior, el empleador podría ofertar condiciones incluso inferiores a las contenidas en sus contratos individuales de trabajo y proceder al reemplazo de trabajadores en huelga desde el primer día.

En definitiva, entendiéndose que el sentido de la normativa es garantizar un mínimo a los trabajadores, esto es que la última oferta garantice a lo menos las mismas condiciones contractuales existentes antes del proceso de negociación colectiva, en el caso de no existir instrumento colectivo anterior, la última oferta a lo menos debiese contener los contenidos mínimos de los contratos individuales de los trabajadores, comprendiendo en ello, todas las prestaciones contenidas en ellos y en sus anexos o modificaciones.

En consecuencia, entiéndase complementada la doctrina contenida en el Dictamen 1832/113 de 17.06.2002, en el sentido que se indica.

Asimismo, y en lo que dice relación con el proceso de negociación colectiva llevado por la organización sindical requirente y su empleador, la instancia institucional que corresponda deberá pronunciarse sobre el mismo, sobre la base de las consideraciones contenidas precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Uds., que en el caso de trabajadores que al momento de presentar su proyecto de contrato colectivo se encuentran regidos sólo por sus contratos individuales, la última oferta a que alude el inciso 1º del artículo 381 del Código del Trabajo, se entiende apta para que el empleador pueda reemplazar las funciones de dichos trabajadores a contar del primer día de huelga, cuando sea presentada en tiempo y forma, según lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 372 del mismo cuerpo legal, contemple una reajustabilidad futura mínima anual equivalente a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor para todo el periodo del contrato, excluidos los últimos doce meses, considere un bono de reemplazo ascendente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante y contenga a lo menos las disposiciones contenidas en los contratos individuales de los trabajadores involucrados considerando sus anexos y/o modificaciones.



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



CMV/cmv

Distribución:

Subsecretario del Trabajo

Jefe de gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social

Subdirector del Trabajo

Jurídico

Boletín

Divisiones DT

U. Asistencia Técnica

XV Regiones

Partes

Control