



DEPARTAMENTO JURÍDICO
S/K.(1364)/2017

ORD.: 0061 / 001

MAT.: 1. El contrato colectivo que deriva de la aplicación de la norma del artículo 350 del Código del Trabajo debe entenderse suscrito en la fecha en que los trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva aceptaron la última oferta del empleador.

2. La comisión negociadora sindical que participó en un proceso de negociación colectiva que culminó con la aceptación de la última oferta del empleador, no está obligada a suscribir el respectivo contrato colectivo, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones laborales y remuneratorias allí contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta, en los términos analizados en el cuerpo del presente oficio.

ANT.: 1) Pase N°1404, de 17.11.2017, de Abogada Asesora Director del Trabajo.
2) Instrucciones, de 01.09.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Pase N°187, de 29.06.2017, de Jefa Departamento de Relaciones Laborales.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 346 y 350.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°441/7, de 25.01.2017; N°1191/23, de 13.03.2015 y N°2392/103, de 08.06.2004.

SANTIAGO,

04 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante pase citado en el antecedente 3), requiere un pronunciamiento de esta Dirección destinado a determinar si resulta procedente sostener que el contrato colectivo que deriva de la aplicación de la norma del artículo 350 del Código del Trabajo —incorporada por la reforma introducida a dicho cuerpo legal por la ley N°20.940— debe entenderse suscrito en la fecha en que se aceptó la última oferta del empleador, por cuanto es en dicha oportunidad en que se considera perfeccionado el consentimiento y, si en tal caso, la comisión negociadora sindical está o no obligada a suscribir el instrumento respectivo.

Agrega que tal petición obedece a que la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, expuso a ese

Departamento el problema suscitado en el proceso de negociación colectiva llevado a cabo entre la empresa Red Bus Urbano S.A. y el Sindicato Interempresa de Conductores del Transantiago Afines y Conexas Elías Laferte, a propósito de la aprobación de la última oferta del empleador, obtenida mediante votación de los involucrados, en los términos del artículo 350 del Código del Trabajo, toda vez que no obstante los resultados de dicha votación, la comisión negociadora sindical se ha negado a suscribir el respectivo contrato colectivo, pese al requerimiento en tal sentido efectuado por la empleadora.

Expresa, finalmente, que, en su opinión es posible aplicar al respecto la doctrina de este Servicio, contenida en el dictamen N°1191/23, de 13.03.2015, que se pronuncia sobre igual materia, contenida a esa fecha en el artículo 370 del Código del Trabajo, según la cual: *«...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»*; señalando a continuación: *«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 contenidas, toda vez que rige como tal su última oferta u oferta vigente ante la aceptación de los trabajadores»*.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que del examen normativo que regula el proceso de negociación colectiva de que trata, contenido en el nuevo Libro IV del Código del Trabajo, incorporado por la ley N°20.940, se advierte que una de las modalidades que el legislador ha previsto para poner término a dicho proceso es aquella contenida en el artículo 350 del Código del Trabajo, cuyos incisos primero y segundo, disponen:

Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga".

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimiento de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De la norma precedentemente transcrita se infiere, en lo que interesa, que la votación de la huelga se llevará a cabo en forma personal, secreta y ante un ministro de fe y que los votos —que serán impresos— deberán emitirse con las expresiones «última oferta del empleador» o «huelga», las que deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato.

En relación al cuórum para aprobar alguna de las dos opciones de votación, esta Dirección, mediante dictamen N°441/7, de 25.01.2017, emitido a propósito de la próxima entrada en vigencia de la ley N°20.940, que rige a contar del 01.04.2017, expresó que del inciso segundo de la norma antes transcrita se desprenden dos mandatos para los efectos de determinar el resultado de la votación. Así, el legislador se ha encargado de mantener el criterio de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación como cuórum de aprobación de la huelga o de la última oferta.

En segundo término, la norma en comento asume la situación de los trabajadores impedidos de prestar servicios por las razones allí previstas y de aquellos que están cumpliendo cometidos dispuestos por la empresa fuera de su lugar habitual de trabajo, por tratarse de eventualidades que pueden tener incidencia en la

determinación del cuórum de votación y, en consecuencia, en la aprobación de una u otra opción.

De ello se sigue —tal como se sostuviera por este Servicio, mediante dictamen N°1191/23, de 13.03.2015, en referencia a la norma del artículo 370 del Código del Trabajo, anterior a la reforma introducida por la citada ley N°20.940, que contemplaba la materia en análisis— que *«...el proceso de negociación colectiva 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»*.

De este modo, de acuerdo al mismo pronunciamiento, es posible inferir que una vez agotado el referido proceso debe determinarse la procedencia jurídica de exigir a los contratantes la suscripción de un documento que dé cuenta del acuerdo alcanzado, para lo cual cabe recurrir al precepto del artículo 346 del Código del Trabajo, que prevé:

Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación, al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

De las normas precedentemente transcritas es posible inferir, en lo que interesa y tal como se ha señalado en el citado dictamen N°441/7, de 25.01.2017, que en el marco de la negociación colectiva reglada, la última oferta del empleador es la propuesta formal de contrato colectivo que aquel hubiere presentado a la comisión negociadora sindical, mediante un documento escrito y firmado por la comisión negociadora de la empresa —salvo que se trate de una micro o pequeña empresa, en cuyo caso será suficiente la firma de dicho documento por uno de los miembros de la aludida comisión empresarial—.

En cuanto a la oportunidad en que puede presentarse esta última oferta por el empleador, la misma disposición establece que ello debe ocurrir a lo menos con dos días de anticipación al inicio del período en que procede efectuar la votación de la huelga.

En lo concerniente a la obligación del empleador de comunicar la última oferta a los trabajadores involucrados, el inciso final del precepto anotado modifica la norma que contemplaba el artículo 372 inciso 3° del Código del Trabajo —vigente hasta la entrada en vigor de la citada ley N°20.940—, al eliminar la obligación del empleador de enviar una copia de la aludida última oferta a la Inspección del Trabajo, permitiendo, además, que el empleador la informe por escrito a todos los trabajadores involucrados, a través de mecanismos generales de comunicación. De este modo, tal como se ha sostenido por la jurisprudencia institucional ya citada: *«...la facultad de informar la última oferta a todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva no solo podrá efectuarse mediante la tradicional entrega del ejemplar material del documento o exhibiendo éste en carteles o diarios murales, sino también utilizando*

medios electrónicos propios del servicio de red como es el correo electrónico o mensajería digital, poniendo el texto a disposición de los trabajadores en la página web de la empresa, entre otras vías similares que aseguren el acceso fácil, oportuno y directo a todos y cada uno de los dependientes partícipes del proceso».

Por último, el precepto transcrito prevé la eventualidad de que el empleador no presente una última oferta en los términos ya indicados, en cuyo caso debe considerarse como tal la propuesta formal más próxima a los dos días anteriores al inicio del período en que se verificará la votación de la huelga.

De acuerdo al pronunciamiento en referencia: *«Para efectos de lo antedicho, ha de entenderse que es propuesta formal aquella que consta en documento escrito, firmado por la comisión negociadora de la empresa y cuyo contenido se ajusta a la forma de un proyecto de contrato, encontrándose en conocimiento de la comisión laboral».*

Con todo, tal como se advierte de la norma en comento, en caso de que el empleador no hubiera ejercido la facultad legal de presentar la última oferta y no existieren otras propuestas formales, se tendrá por tal la respuesta que el empleador haya efectuado al proyecto de contrato colectivo a que hace referencia el artículo 335 del Código del Trabajo.

De este modo, del examen de la norma antes transcrita y comentada se desprende, en lo que aquí interesa, que el legislador definió la última oferta como «la propuesta formal de contrato colectivo», que deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa, o a lo menos por uno de dichos miembros, en el caso de la micro y pequeña empresa, sin perjuicio de lo cual, señaló también, en el mismo precepto, que a falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso primero de dicha norma o, en caso de no existir tampoco esta última, se tendrá por tal la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo.

En este contexto y atendido el objetivo perseguido a través del proceso de negociación colectiva, cuando, como en la especie, a partir de la aceptación de la última oferta, rigen las condiciones de trabajo y de remuneraciones contenidas en el documento que la contemple, se debe estimar que el proceso se encuentra agotado o afinado, puesto que se ha cumplido el objetivo final de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones.

Sin embargo, una vez culminado en la forma señalada el proceso de negociación colectiva, debe determinarse la procedencia jurídica de exigir a los contratantes la suscripción de un documento que dé cuenta de los acuerdos alcanzados.

En relación a esta materia, cabe señalar que analizado el precepto en comento, así como las restantes normas contenidas en el Libro IV, sobre negociación colectiva, incorporado por la citada ley N°20.940, es posible concluir que no existe disposición legal expresa que obligue a las partes a suscribir el respectivo contrato colectivo, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones laborales y remuneratorias allí contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta, en los términos ya analizados.

Lo anterior permite a su vez sostener, en armonía con lo manifestado por este Servicio en el dictamen N°1191/23, ya citado, que el nuevo contrato debe entenderse suscrito en la fecha en que el colectivo de trabajadores aceptó la última oferta del empleador, por cuanto es en dicha oportunidad en que se considera perfeccionado el consentimiento, al haber manifestado los trabajadores de que se trata su

voluntad de aceptar los términos propuestos por el empleador, agotándose con ello el referido proceso de negociación.

Lo expuesto precedentemente concuerda, por lo demás, con la doctrina contenida en el dictamen N°2392/103, de 08.06.2004, según la cual: «...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 [...] el hecho de haberse dado por cumplido, por el solo 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 desprenda...».

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informa a Ud. lo siguiente:

1. El contrato colectivo que deriva de la aplicación de la norma del artículo 350 del Código del Trabajo debe entenderse suscrito en la fecha en que los trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva aceptaron la última oferta del empleador.

2. La comisión negociadora sindical que participó en un proceso de negociación colectiva que culminó con la aceptación de la última oferta del empleador, no está obligada a suscribir el respectivo contrato colectivo, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones laborales y remuneratorias allí contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta, en los términos analizados en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/LSP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo
- Unidad de Relaciones Laborales ICT Santiago Norte