



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 002415(165)/2000

ORD. No 2697, 0216

MAT.: 1) No resulta jurídicamente procedente, para efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador, considerar a aquellos trabajadores impedidos de votar para tal efecto por estar haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica.
2) No procede considerar como vigente la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito con fecha 21 de agosto de 1997 por Empresa Hotelera Atacama S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez, para poner término a la huelga hecha efectiva por los trabajadores involucrados durante el proceso de negociación colectiva que dio lugar a la suscripción del referido instrumento colectivo, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.

ANT.: 1) Memo Nº 22, de 29.02.00, de Sr. Jefe Departamento Relaciones Laborales.
2) Presentación de 15.02.00, de Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelaría, Derivados y Similares, COTIACH.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 372, 373 y 369.

CONCORDANCIAS:

Ord. Nº 4606/265, de 02.09.99.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

-4 JUL 2000

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante memorándum citado en el antecedente 1), se solicita a esta Dirección emitir un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1) Procedencia de excluir del quórum para votar la última oferta del empleador a trabajadores que se encuentran haciendo uso de feriado o licencia médica.

2) Si la Empresa Hotelera Atacama Ltda. se encuentra obligada a pagar el bono voluntario convenido en la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito por las partes, teniendo en consideración que la comisión negociadora se acogió en definitiva a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término, lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 372 del Código del Trabajo, que, respecto de la votación de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva para resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, prescribe:

"La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

"Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación".

Por su parte, el inciso primero del artículo 373 del Código del Trabajo, dispone:

"La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que la votación mediante la cual los trabajadores deciden aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador es un acto personal y secreto que debe efectuarse ante un ministro de fe y que tienen derecho a participar en él todos los trabajadores que forman parte del respectivo proceso de negociación colectiva.

Se infiere asimismo, que la huelga debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados y que la no obtención de dicho quórum produce el efecto de tener por aceptada la última oferta del empleador.

Ahora bien, lo expuesto en acápite que anteceden permite sostener que, a diferencia de otras instancias del procedimiento de negociación colectiva, en que el trabajador es representado por la comisión negociadora, tratándose de la manifestación de voluntad del dependiente de votar la huelga o aceptar la última oferta del empleador, el legislador requiere que aquélla se exprese personalmente, por la vía de su asistencia al acto en que se llevará a cabo, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del proceso respectivo no se encuentre imposibilitado, sea porque está haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, de concurrir a votar.

Por consiguiente, de conformidad con lo señalado precedentemente, dable es sostener que no resulta jurídicamente procedente, para efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador, considerar a aquellos trabajadores impedidos de votar para tal efecto por estar haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica.

2) Respecto de la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término, lo dispuesto por el artículo 369, que en sus incisos segundo y tercero, prescribe:

"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 de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".

De la norma precitada fluye que por expresa disposición del legislador la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo, con idénticas cláusulas a las contenidas en los respectivos contratos vigentes.

Se colige asimismo que en el evento de que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Ahora bien, en relación con la consulta planteada, cabe hacer presente que el contrato colectivo suscrito por la Empresa Hotelera Atacama S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma, conviene en su cláusula sexta:

"6.- BONO VOLUNTARIO.

"La Empresa pagará un bono de \$50.000.- a cada trabajador, por una sola vez, como premio al esfuerzo realizado por los trabajadores".

De la estipulación contractual antes transcrita se desprende que las partes acordaron el pago por la Empresa de un bono de \$50.000.- a todos los trabajadores involucrados, por una sola vez, como reconocimiento a su esfuerzo.

De este modo, de la redacción de la cláusula precitada se desprende inequívocamente que el referido

bono fue otorgado por la Empresa por única vez, como consecuencia del término del proceso de negociación colectiva, razón por la cual, dable es sostener que dicho beneficio tiene el carácter de bono de término de conflicto.

Corroborara lo anterior lo señalado por las partes, según consta de informe de fiscalización emitido por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa-Calama, Sr. Kendros Tello E., quienes manifestaron que dicho bono fue otorgado para poner término a la huelga que habían hecho efectiva los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva.

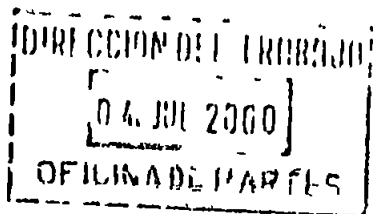
Por consiguiente, del análisis de la norma contractual antes transcrita y de conformidad con el inciso 2º del artículo 369 ya citado, a juicio de esta Dirección no resulta procedente considerar como vigente la cláusula sexta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez, para poner término a la huelga hecha efectiva por los trabajadores involucrados durante el proceso de negociación colectiva que dio lugar a la suscripción del referido instrumento colectivo, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.

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

1) No resulta jurídicamente procedente, para efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador, considerar a aquellos trabajadores impedidos de votar para tal efecto por estar haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica.

2) No procede considerar como vigente la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito con fecha 21 de agosto de 1997 por Empresa Hotelera Atacama S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez, para poner término a la huelga hecha efectiva por los trabajadores involucrados durante el proceso de negociación colectiva que dio lugar a la suscripción del referido instrumento colectivo, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.

Saluda a Ud.



Esther Feres Nazarala
ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MPK/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