



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 5794(1326)17

ORD.: 0063 , 003 ,

MAT.: Atiende presentación del Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz relativa al alcance del Art. 357, inc.5°, del C. del Trabajo respecto del caso que indica.

RDIC.: Los trabajadores que, en el marco de la negociación colectiva reglada, han ejercido el derecho a reintegrarse individualmente, conforme al artículo 357 del Código del Trabajo, se reincorporan a funciones en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, debiendo entenderse por tal aquella a que refiere el artículo 346 del mismo Código.

ANT.: 1) Pase 1422 de 17.11.2017 de Abogada Asesora del Sr. Director.
2) Instrucciones de 01.09.2017 de Jefe Departamento Jurídico.
3) Instrucciones de 24.07.2017 de Jefa Unidad Dictámenes.
4) Presentación de 23.06.2017 de Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz.

FUENTES: Arts. 346; 356 y 357 del C. del Trabajo.

CONC.: Ords. N°s 441/7 de 25.01.2017; 441/7 de 25.01.2017.

SANTIAGO,

04 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE EMPRESA HENNES & MAURITZ
Coronel Souper 4555, Dpto.118, Estación Central, RM.

Mediante presentación del Ant. 3), el Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz solicita a esta Dirección que se pronuncie en orden a determinar cuáles son los efectos de la reincorporación individual del trabajador durante la huelga y cuáles serían las condiciones de esta reincorporación, precisando, en concreto, si estos trabajadores se reintegran bajo las condiciones de la última oferta a que refiere el artículo

346 o bajo las condiciones de las nuevas ofertas que el empleador haya efectuado conforme al artículo 356, ambos del Código del Trabajo.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

El artículo 357 del Código del Trabajo dispone lo que se transcribe a continuación:

“Art. 357. Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

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, a partir de la suscripción del mismo.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323.

El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores.”

A su turno, el artículo 346 del mismo Código ha precisado qué debe entenderse por última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva reglada, disponiendo lo siguiente:

“Art. 346. 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.”

Se desprende de la sola lectura de la norma contenida en el inciso 5° del citado artículo 357 que los trabajadores que opten por la vía del reintegro individual se reincorporarán en las condiciones comprendidas en la última oferta del empleador, de modo que, a partir de ese momento, tales dependientes dejarán de estar afectos a la negociación colectiva, no quedando sujetos al contrato colectivo que resulte de ella.¹

Ahora bien, para efectos del inciso en comento, por “última oferta del empleador” cabe atender al concepto que entrega expresamente el legislador mediante el artículo 346, recién transcrito, no siendo procedente considerar para estos fines un documento diverso, aun cuando provenga del mismo empleador.

En este particular cabe considerar que las normas que regulan el derecho al reintegro individual –artículo 357 del Código del Trabajo-, se desarrollan tomando como explícita referencia la última oferta a que alude el citado artículo 346, lo que queda en evidencia al examinar los requisitos exigidos por los incisos 2°, 3° y 4° del artículo 357 para que sea aceptable el reintegro de trabajadores en huelga, dentro de los cuales se encuentra, precisamente, el que la última oferta observe la oportunidad y las formalidades establecidas en el artículo 346²; de modo que resultaría ajeno a la voluntad normativa interpretar que dichos dependientes deban retornar a sus funciones sujetos a un contenido obligacional diverso al definido en la última oferta que el empleador presentó conforme a este precepto.

Por otro lado, merece considerar que la “nueva oferta” a que alude el artículo 356 del Código del Trabajo corresponde a una propuesta meramente provisoria que el empleador puede presentar, cuantas veces estime necesario, para que sea votada por la parte laboral, quien, a su vez, libremente puede rechazarla, caso en el cual, la respectiva oferta pierde todo efecto, no teniendo, por ende, otra utilidad dentro del proceso de negociación reglada.

En efecto, el citado artículo 356 dispone:

“Art. 356. Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.”

En consecuencia, respondiendo lo consultado, informo a Ud. que los trabajadores que, en el marco de la negociación colectiva reglada, han ejercido el

¹ Ver Ord. 441/7 de 25.01.2017.


² En Ord. 441/7 de 25.01.2017, numeral 4, se han indicado los requisitos para el reintegro individual.

derecho a reintegrarse individualmente, conforme al artículo 357 del Código del Trabajo, se reincorporan a funciones en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, debiendo entenderse por tal aquella a que refiere el artículo 346 del mismo Código.

Por último, merece agregar que, de acuerdo a lo dispuesto por el propio artículo 357 en su inciso final, el ejercicio del derecho al reintegro individual en el caso concreto, no puede afectar la huelga desarrollada lícitamente por los demás trabajadores.

Saluda atentamente,




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JFCC/EP/CLCH

Distribución:

Dest
Jurídico
Of. Partes
Control
Boletín
Divisiones D.T.
U. Asistencia Técnica
XV Regiones
Sr. Subdirector
Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social

