



DEPARTAMENTO JURÍDICO
8239-2013 N°(1602)2013

Jurídico

ORDINARIO N° 3613

MAT.: Atiende presentación de don Cristián Aguayo Mohr, sobre materia que indica.

ANT.: 1.- Pase N° 1447, Directora del Trabajo, de 01.08.2013.
2.-Presentación de don Cristián Aguayo Mohr, en representación de la empresa Asea Bown Boveri S.A. o ABB S.A., de 10.07.2013

SANTIAGO,

12 SEP 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR CRISTIÁN AGUAYO MOHR
ROSARIO NORTE N° 555- OFICINA 605- LAS CONDES
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente, usted ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de cumplir con la obligación que da cuenta el artículo 372, inciso 3°, del Código del Trabajo, es decir, informar la última oferta a los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada, mediante correo electrónico dirigido a la casilla o cuenta corporativa de cada uno de ellos. En los mismos términos, consulta respecto del cumplimiento de la obligación que da cuenta el inciso final del artículo 156, del mismo texto legal, esto es, la entrega del ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a los dependientes de la empresa.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 372 del Código del Trabajo, en sus incisos 3° y 4°, dispone:

"El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo".

Del precepto legal preinserto se colige que el legislador, exige al empleador, como una medida de publicidad destinada a que los involucrados en el respectivo proceso voten debidamente informados, comunicar a todos los trabajadores interesados su última oferta, entregándoles un ejemplar de ella o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa, asumiendo todos los gastos que ello implica, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días, indicado en la letra b) del artículo 370 del Código del Trabajo, oportunidad en la que los trabajadores deben resolver por medio de una votación si la aceptan o declaran la huelga. En este mismo plazo debe depositar una copia de ella en la Inspección del Trabajo respectiva.

Ahora bien, el inciso 4º de la disposición legal en comentario, establece que no será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo, lo que significa que producida la circunstancia a que alude, libera al empleador solamente de la obligación de remitir copia de la última oferta a la Inspección del Trabajo respectiva, persistiendo la obligación descrita en el párrafo anterior.

Como puede apreciarse, el precepto transcrito y comentado precedentemente no restringe la forma de comunicación que el empleador debe utilizar para cumplir con su obligación de entregar la última oferta a los trabajadores, sólo se limita a precisar que ésta debe estar en conocimiento de aquellos dentro de un plazo determinado que les permita conocerla y discutirla y, en definitiva, resolver si es aceptada o no, por lo que en opinión de la suscrita, no existiría inconveniente para que la misma sea entregada por medio electrónicos.

En el mismo orden de consideraciones, cabe precisar que pesará sobre el empleador la obligación de velar porque todos los trabajadores destinatarios de la comunicación electrónica de que se trata, cuenten con los medios tecnológicos necesarios para acceder a ella de manera simple y expedita.

Respecto de las formalidades que debe revestir la última oferta del empleador para ser considerada como tal, este Servicio ha resuelto mediante dictamen N° 6050/263, de 05.11.1996, que:

“tanto su redacción como su forma de ofertar ha de realizarse siguiendo las mismas orientaciones establecidas para la respuesta que el empleador debe dar al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores al inicio del proceso de negociación colectiva, pues esa es la sede legal en donde se fijan los aspectos más generales de la respuesta u oferta del empleador y, si el legislador no vuelve sobre ellos en otras de las normas negociables, es porque ha querido que aquélla sea la regla general. Por consiguiente, si no se establecen particulares condiciones respecto de la forma que habrá de tener la última oferta del empleador, deberá forzosamente estarse a lo señalado por la regla general del inciso primero del artículo 329.”

Finalmente, en cuanto a su solicitud de dar cumplimiento a la obligación contenida en el inciso final del artículo 156 del Código del Trabajo, esto es, entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el reglamento interno de la empresa y al que se refiere la ley N° 16.744, en formato electrónico cabe hacer presente que mediante ordinario N° 5.185, de 27.11.2012, esta Dirección del Trabajo resolvió que *“el legislador ha exigido explícitamente en este caso que el documento sea entregado en soporte de papel, obligación que no puede ser cumplida en forma alternativa por la vía electrónica”*.

Le saluda atentamente,


MAÑÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS
 Distribución:
 -Jurídico
 -Partes
 -Control.