



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL

**LA ÚLTIMA OFERTA COMO ALTERNATIVA PARA PONER
TÉRMINO A LA HUELGA UNA VEZ RECHAZADA EN LA
OPORTUNIDAD LEGAL CORRESPONDIENTE: UNA
INNOVACIÓN JURISPRUDENCIAL**

HÉCTOR SAMUEL GARRIDO CHARME

**AFET PARA OPTAR A TÍTULO DE MAGISTER DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**PROFESOR GUÍA:
LUIZ LIZAMA PORTAL**

SANTIAGO DE CHILE
NOVIEMBRE 2020

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto revisar la forma de actuar tanto de la I. Corte de Apelaciones y la Excma. Corte Suprema, sobre cómo han desarrollado una nueva forma de poner término a la huelga legal que no se encuentra establecida en nuestra normativa laboral, esto es, la facultad del sindicato para tomar la última oferta de manera colectiva en cualquier momento del proceso, incluso después de hacer efectiva la huelga, luego que la última oferta ha sido rechazada por el sindicato en la oportunidad legal correspondiente.

El presente trabajo comienza con una introducción que describe la problemática anunciada.

Posteriormente, se detalla como se inicia el proceso de negociación colectiva reglada, y se describe cada una de sus etapas o hitos relevantes, pues todas ellas anteceden a la etapa legal de la última oferta, definiendo además las formas legales de poner término al proceso de negociación colectiva.

Después, revisamos los fallos de los tribunales laborales, I. Corte de Apelaciones y de la Excma. Corte Suprema, que han construido este nuevo criterio jurisprudencial para poner fin al proceso de negociación colectiva

mientras se desarrolla la huelga, que no se encuentra establecido positivamente en nuestra normativa laboral.

En tal sentido, se revisarán los antecedentes de la causa RIT O-2753-2018 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que determinó como ajustado a derecho, la posibilidad que una organización sindical tome la última oferta de forma colectiva, una vez rechazada en la oportunidad legal. Luego, se analizará específicamente lo sentenciado por el referido Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Posteriormente, se detallará el razonamiento jurídico de la Corte de Apelaciones en la causa Rol N°2652-2018, que falla el recurso de nulidad interpuesta en contra de la sentencia del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Por último, este trabajo se cierra con una conclusión donde se da una opinión sobre toda la investigación, fijando una posición respecto del actuar de la I. Corte de Apelaciones y de la Excm. Corte Suprema, en la aplicación de este nuevo criterio que permite poner término a la negociación colectiva reglada.

I.- INTRODUCCIÓN

Esta AFET analiza cómo la jurisprudencia de la I. Corte de Apelaciones y la Excm. Corte Suprema, han creado un nuevo criterio para poner término a la huelga una vez hecha efectiva, otorgando la posibilidad a la organización sindical de tomar la última oferta del empleador una vez que ya había sido rechazada por dicho sindicato -en votación secreta y ante ministro de fe- en la oportunidad legal correspondiente.

En efecto, el proceso de negociación colectiva reglada, tal como su nombre lo indica, supone que dicho procedimiento debe regirse bajo ciertas reglas, las cuales se encuentran reguladas en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo. Su principal característica es que, una vez iniciada mediante el proyecto de contrato colectivo presentado por la organización sindical, ésta resulta ser obligatoria para el empleador. Luego, si las partes no arriban a un acuerdo dentro de los plazos establecidos por la normativa laboral, tal negociación colectiva de carácter reglado contempla el derecho a huelga para los trabajadores, el cual debe ejercerse de forma colectiva. La huelga, de acuerdo a la Corte de Apelaciones de Santiago, es un derecho fundamental.

Sobre ello, en la causa Rol N°47.032-18, de 4 de septiembre de 2018, dispuso lo siguiente:

“El derecho de huelga, si bien en la Constitución no tiene una consagración expresa, existe cierto grado de consenso, tanto por una parte de la doctrina nacional como por la jurisprudencia, en señalar que es un derecho constitucional implícito, además de reconocerle el carácter de derecho fundamental. No obstante, al igual que cualquier derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, éste debe confluir e interactuar con diversos derechos, puesto que en un sistema democrático y pluralista no existen derechos absolutos e ilimitados, de suerte que este derecho se encuentra afecto a determinados límites y restricciones, las que deben ser interpretadas restringidamente”¹.

Que, a la luz de la regulación legal, una vez iniciada la huelga –de acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo– solo podrá ponerse término a través

¹ I. Corte de Apelaciones de Santiago. Causa Rol N°47.032-18, de 4 de septiembre de 2018. En general, la mayoría de la dogmática jurídica laboral ha entendido que la huelga es un derecho fundamental que se puede desprender, de forma implícita, de nuestra Carta Fundamental (para ello *vide* GAMONAL, 2013).

de la suscripción de un contrato colectivo de trabajo entre las partes, o bien, mediante la suscripción del piso de la negociación, tal como lo reconoce expresamente el artículo 342 del Código del Ramo². Ahora bien, la sentencia de la Corte de Apelaciones, causa Rol N°2.652-2018, estableció que, una vez ejercido el derecho a huelga por los trabajadores, ésta podrá también terminar si éstos se acogen colectivamente a la última oferta efectuada por el empleador. En otras palabras, el fallo señala que los trabajadores huelguistas, en un proceso de negociación colectiva, pueden acogerse a la última oferta aún habiendo ejercido el derecho a huelga.

El fallo en cuestión es relevante pues establece una forma adicional de dar término al proceso de negociación colectiva, en el marco de una huelga, que no se encuentra expresamente establecido en el Código del Trabajo, transformándose en una innovación jurídica jurisprudencial.

² El artículo 342 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: “Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador”.

II.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

2.1. CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva se encuentra regulada en el Libro IV del Código del Trabajo, en los artículos 303 y siguientes. El artículo 303 da el puntapie inicial señalando: *“Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas”*. Si bien dicho artículo no define expresamente el concepto de negociación colectiva, pareciera acercarse al concepto – o al menos al propósito de la misma – en el artículo 320 del Código del Trabajo, que indica: *“Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro. El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.*

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción”.

Como es posible advertir, dentro del referido Título IV del Código del Trabajo no se encuentra establecida exactamente la definición del proceso de negociación colectiva, sin embargo, podemos encontrar el fin de la misma de manera implícita en su artículo 320, que define el instrumento colectivo. No obstante lo anterior, es posible definir este concepto desde la doctrina, indicando: *“es posible construir la siguiente definición de negociación colectiva: es un procedimiento mediante el cual los trabajadores ejercen su derecho a negociar colectivamente con uno o más empleadores, a través de organizaciones sindicales o grupos de trabajadores que se unen para este efecto, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo con la ley”*.³ En el mismo sentido, se ha definido como *“al objetivo de lograr un mejoramiento de condiciones de trabajo y de vida y que culmina en un instrumento denominado indistintamente por los diversos textos legales de los países*

³ LIZAMA, Luis. La Reforma Laboral. Explicada y comentada. 1ª ed. Santiago, Ediciones Luis Lizama Portal & Cía. Abogados, 2016. 59p.

*como contrato colectivo, convenio colectivo, convención colectiva o actas de avenimiento, según los casos”.*⁴

Ahora bien, retomando lo señalado en el referido artículo 303, se establece expresamente como condición para negociar, la buena fe que debe existir entre las partes. En este sentido, se ha podido observar que “[E]n la práctica, se ha estado observando el fenómeno que las partes realmente no negocian en forma efectiva sino hasta el instante de la aprobación de la declaración de la huelga, perdiendo de esa forma la oportunidad de hacer uso eficiente de las diversas etapas legales de la negociación.

Nos parece que con ello se está retornando a prácticas dañinas, en las cuales la resolución del conflicto se daba a través del quiebre de la relación, no haciendo un uso racional de consenso entre las partes sin necesidad de una ruptura difícil de recomponer.

Desde este punto de vista nos parece acertado que el legislador haya hecho hincapié en el respeto del principio de la buena fe, desde el inicio mismo del proceso de la Negociación Colectiva, sin esperar que las relaciones se deterioren con una declaración de huelga, lo cual implícitamente es

⁴ WALKER, Francisco y ARELLANO, Pablo. Derecho de las relaciones laborales. 2ª ed. Santiago, Librotecnica, 2017. 203p.

*atribuible a ésta el carácter de medio de solución de conflictos en lugar de que lo sean los acuerdos”.*⁵ En este sentido, los autores se encuentran en línea con lo que sucede actualmente en la mayoría de los procesos de negociación colectiva, toda vez que si bien se comienza con una marcada declaración del principio de buena fe entre las partes – verbalizándolo incluso en las primeras rondas en las mesas de negociación – poco a poco dicho principio pierde fuerza, siendo relegado muchas veces al olvido. Lo anterior, no permite que se genere una negociación eficaz, expedita y franca, que transparente las reales intenciones de las partes.

Como se analizará más adelante, parece ser de vital importancia el principio de buena fe cuando lo vemos relacionado con la última oferta del empleador, pues como se indicó, al momento de llegar a esta etapa, en muchas ocasiones se ha perdido la buena fe entre las partes, no permitiendo que se presente una última oferta que contenga todos los esfuerzos del empleador que permita arribar a un acuerdo y a la suscripción de un instrumento colectivo.

⁵ HUMERES, Héctor y HALPERN, Cecily. La Reforma Laboral de la Ley N° 20.940. 1ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2017. 85, 85.

2.2. INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

El artículo 327 y siguientes del Código del Trabajo establece cómo se inicia el procedimiento de negociación colectiva reglada. Dicho artículo señala expresamente que el procedimiento se iniciará mediante la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato al empleador.

2.2.1. Contenido del proyecto de contrato colectivo.

El artículo 328 del Código del Trabajo, dispone que en cuanto al contenido del proyecto de contrato colectivo, se deberán explicitar, a lo menos:

- Las cláusulas que se proponen
- La vigencia ofrecida
- La comisión negociadora sindical
- Domicilio físico y electrónico del sindicato
- Nómina de trabajadores afiliados hasta ese momento
- El sindicato podrá explicarlos fundamentos de su proyecto, acompañando los antecedentes que sustenten su presentación.

2.2.2. Oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo y plazo de la negociación.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 332 del Código del Trabajo, para efectos de determinar la oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo, se debe distinguir:

- Sindicato no cuenta con instrumento colectivo vigente: la oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo podrá realizarse en cualquier momento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308 del Código del Trabajo, esto es, el plazo mínimo desde que inició actividades la empresa, dependiendo si es una micro y pequeña empresa, mediana empresa o gran empresa. Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas donde no exista un instrumento colectivo vigente, podrán fijar un periodo de hasta sesenta días al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.
- Sindicato que cuenta con instrumento colectivo vigente: la presentación del proyecto de contrato colectivo deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento. Se hace presente que si el proyecto es presentado antes del plazo señalado, se entenderá

para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.

Ahora bien, en caso que el sindicato no presente su proyecto de contrato colectivo o lo realice de manera tardía una vez vencido el plazo señalado, una vez que termine la vigencia del instrumento colectivo vigente, se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

2.2.3. Respuesta del empleador.

El artículo 335 del Código del Trabajo, señala expresamente que la respuesta del empleador al proyecto del contrato colectivo del sindicato, deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónica designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del referido proyecto. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.

El inciso segundo del citado artículo 335, indica que el empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato, pudiendo explicar los fundamentos y contenidos de su propuesta, acompañando los antecedentes que la sustenten.

Por otra parte, su inciso tercero señala que el empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados y podrá designar además a un máximo de tres asesores.

2.2.4. Impugnaciones y reclamaciones

El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo del sindicato, por no ajustarse a las reglas del Código del Trabajo. En el mismo sentido, las partes podrán formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de la respuesta del empleador.

En cuanto a las reglas del presente procedimiento de impugnaciones y reclamaciones, el artículo 340 del Código del Trabajo señala:

- El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.
- La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.
- Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes.
- A esta audiencia deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a llegar a un acuerdo.
- La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.

- En contra de esta resolución solo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días.
- La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

Si bien el presente procedimiento es beneficioso para efectos de aclarar ciertas controversias existente en los documentos entregados por las partes, en la práctica no siempre es posible que sea resuelto, puesto que se trata de un procedimiento que tiene muchos plazos y posibilidades de recursos que muchas veces no alcanzan a resolver el conflicto a tiempo. Además este procedimiento corre de manera paralela al proceso de negociación colectiva sin que sea suspendido. En efecto, tal como lo indica el autor Cristián Aguayo Mohr: *“La ley que regulaba antes este proceso de negociación colectiva no contemplaba la posibilidad de que esta resolución fuera impugnada ante tribunales, aunque puede cuestionarse su eficacia, toda vez que la tramitación del recurso marcha más lento que el desarrollo de la*

negociación colectiva, que sigue su curso en consideración a que este dinámico proceso no se suspende.

Es importante señalar que la Dirección del Trabajo solo actúa a requerimiento de parte y no de oficio, es decir, que para generar un pronunciamiento del organismo administrativo una de las partes involucradas en la negociación debe necesariamente presentar su reclamo para abrir este debate, no siendo posible que lo realice notu proprio el ente fiscalizador, toda vez que la Dirección del trabajo actúa de “buzón receptor” tanto del proyecto como de la respuesta, sin facultades para pronunciarse sobre su contenido”.⁶

2.2.5. Piso de la negociación.

El artículo 336 del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por piso de la negociación o por el llamado “piso mínimo”. En este caso distingue si existe o no instrumento colectivo vigente.

En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento

⁶ AGUAYO, 2017. 184p.

colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de negociación. Mientras que, en caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

Resulta de vital importancia tener claridad sobre el presente punto, toda vez que como se analizará más adelante, la última oferta del empleador para efectos de que los trabajadores puedan reincorporarse al día dieciséis de iniciada la huelga, será redactada principalmente en base al “piso mínimo” con algunas pequeñas modificaciones según lo mandata el artículo 357 del Código del Trabajo.

Es prudente señalar lo expuesto por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, en los casos en que una organización sindical al momento de presentar su proyecto de contrato colectivo al empleador, agrupe trabajadores afectos a un instrumento colectivo vigente y a otros a sus contratos individuales. En estos casos se ha señalado:

*“De acuerdo a la definición de partes, abordada en los aspectos generales del presente informe, cabe señalar que cuando el sindicato que participa en la negociación, agrupa a trabajadores afectos a un instrumento colectivo vigente y a otros a sus contratos individuales, el piso de la negociación estará constituido, para todos ellos, por idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo. (...) A partir de la norma preinserta, el legislador ha pretendido garantizar un estándar mínimo mediante 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 de un contrato individual, incluyendo, en este último, los beneficios que – no constando por escrito – hayan sido otorgados de manera regular y periódica por el empleador”.*⁷

⁷ Dirección del Trabajo. Ordinario N° 5781/93, de 01 de diciembre de 2017.

En síntesis, el legislador ha dispuesto expresamente que el Empleador deberá ofrecer un determinado piso que *“asegure a los trabajadores mantener los beneficios de que gozan hasta ese momento”*, ya sea mediante un instrumento colectivo vigente o a través de un contrato individual al cual estuvieren afectos los trabajadores.

Por consiguiente, si hubieren trabajadores afectos a un instrumento colectivo, el piso de la negociación que les correspondería sería aquel con idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato, excluyendo la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, el acuerdo de extensión de beneficios y los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento, mientras que, si en el proceso de negociación colectiva hubieren trabajadores afectos a su contrato individual, se les debería asegurar aquellos beneficios que no constando por escrito, hayan sido otorgados de manera regular y periódica por el empleador, siendo éste su piso de la negociación.

En el mismo sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado:

“Sobre el particular cumpla con informar lo siguiente:

1.- En relación con esta consulta cabe tener presente que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que no existe inconveniente legal para que un grupo negociador reúna tanto a trabajadores regidos por un instrumento colectivo como a dependientes sujetos solamente a sus contratos individuales. La conclusión anterior tiene su fundamento en la norma contenida en el inciso segundo del artículo 369 del Código del Trabajo, que al efecto señala:

“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”.

De la norma preinserta es preciso convenir que, el legislador al aludir a los respectivos contratos “con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes”, sin distinguir respecto de instrumentos

colectivos o individuales, se ha referido tanto a unos como a otros. Por consiguiente, tratándose de dependientes sujetos exclusivamente a un contrato individual de trabajo, las cláusulas que a su respecto deben reproducirse en el contrato que se celebre como resultado del ejercicio de la facultad prevista en el precepto en comento, serán precisamente las que se contienen en sus contratos individuales.

*Del análisis anterior se concluye que cuando una negociación colectiva involucra tanto a trabajadores sujetos a un contrato colectivo como a dependientes regidos solo por sus contratos individuales de trabajo, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, implica para éstos últimos la conservación de las cláusulas pactadas en sus respectivos contratos individuales de trabajo”.*⁸

En el mismo orden de ideas, otro dictamen de la Dirección del Trabajo señala sobre la materia:

“El artículo 369 del citado Código, en sus incisos 2º, 3º y final, dispone:

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo

⁸ Dirección del Trabajo. Ordinario N°4932/330, de 22 de noviembre de 2000.

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 18 meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Sobre la base del análisis de los señalados preceptos, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 767/34, de 29.01.96 y 4606/265, de 2.09.99, ha precisado que tratándose de dependientes regidos solo por sus contratos individuales el ejercicio de la facultad prevista en el inciso 2° del citado artículo 369 implica quedar regidos por un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aquellas pactadas, expresa o tácitamente, en sus respectivos contratos individuales y que se encuentren vigentes al momento de la presentación del correspondiente proyecto, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

Aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, forzoso resulta concluir que respecto de los trabajadores a que se refiere la consulta planteada, el

ejercicio de la facultad contemplada en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, por parte de la respectiva comisión negociadora, implica que los mismos quedarán, por el solo ministerio de la ley, regidos por un contrato colectivo conformado por las estipulaciones de sus contratos individuales de trabajo, vigentes a la fecha de presentación del proyecto, sean éstas expresas o tácitas, excluidas, naturalmente, aquellas relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones, como de los demás beneficios pactados en dinero”.⁹

De la lectura de los dictámenes referidos anteriormente, es dable concluir que en caso que convivan en un proceso de negociación colectiva, trabajadores afectos a un instrumento colectivo como trabajadores afectos a sus contratos individuales, el piso de la negociación estará constituido, para todos ellos, por idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo.

2.2.6. Última Oferta del Empleador

Como veremos en el próximo capítulo, este punto será de especial importancia para entender lo analizado en el presente trabajo, pues la última oferta del empleador es efectivamente una de las formas de poner término a

⁹ Dirección del Trabajo. Ordinario N° 3589/0176, de 25 de septiembre de 2001.

la negociación colectiva, en caso que la organización sindical la apruebe por la mayoría absoluta de los socios involucrados en la negociación. En efecto, de acuerdo a lo señalado en el artículo 346 del Código del Trabajo, 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”, la cual deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo para efectuar la misma, por lo que de no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

2.2.7. Convocatoria a la votación de la huelga.

La comisión negociadora sindical – en conformidad a lo dispuesto en el artículo 347 del Código del Trabajo – deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse. Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

2.2.8. Oportunidad de votación de la huelga.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 348 del Código del Trabajo, habrá que distinguir:

- si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.
- En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días contados de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Por otro lado, las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

2.2.9. Medios para votación de la huelga.

El artículo 349 del Código del Trabajo indica que el empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255. La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa. El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

En conformidad a lo expuesto y entendiendo como se señaló anteriormente que el hito de la última oferta supone que las partes no han llegado a un acuerdo de forma previa, se ha sostenido sobre esta etapa en particular que *“[E]sta norma establece una disposición de orden que obliga al empleador a velar porque el ejercicio de sus facultades de administración no entorpezca el acto de votación de la huelga. (...) Es decir, el día de la votación de la huelga – ahora – los trabajadores están facultados para realizar asambleas. Al respecto, estimamos que llegada la negociación a esta fase de desacuerdo, es posible que esta nueva disposición que autoriza a los trabajadores a realizar asambleas el día de la votación, puede ser un elemento que no*

colabore efectivamente al entendimiento de las partes".¹⁰ En efecto, los socios de la organización sindical podrán hacer una o más asambleas, en las que muchas veces se vertirán distintas opiniones de cómo se debió haber llevado el proceso de negociación colectiva, lo cual implicará necesariamente a una confusión respecto de si se debe aceptar o no la última oferta del empleador.

2.2.10. Votación de la huelga.

De acuerdo al artículo 350 del Código del Trabajo, la votación de la huelga se realizará de 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 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 requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios. De aprobarse la

¹⁰ ALLAMAND, Andrés y MONCKEBERG, Nicolás. 110p.

huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.

Es importante este punto pues generalmente lleva a confusiones al empleador respecto del quórum que debe considerar, esto es, la mayoría absoluta se calcula respecto de los trabajadores que concurrieron a votar o se calcula respecto de todos los trabajadores que representa el sindicato, restándose solamente aquellos con licencia médica, feriado legal o que se encuentren fuera del lugar de prestación de servicios a requerimiento del empleador. Pues bien, la respuesta es simple, toda vez que el propio artículo especifica cómo debe calcularse, esto es, sobre el total de los socios que representa la organización sindical, restándose los trabajadores que correspondan.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se debe tener especial consideración con lo señalado en el artículo 352 del Código del Ramo, el cual precisa que en los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo

342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde la votación. En caso de no ejercer la facultad señalada, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador. Para el profesor Caamaño, no ejercer esta facultad pareciera afectar a la organización sindical, al señalar: *“se pudo optar por una solución menos limitativa de la libertad sindical, como, por ejemplo, la mediación por la Inspección del Trabajo, pero al parecer la valoración acrítica de la tendencia de la normativa vigente llevó a privilegiar un término por mandato legal de la negociación colectiva, el que, obviamente, favorece al empleador, si es que llegara a darse el caso”*.¹¹

La norma anterior es una novedad respecto de lo sucedido anteriormente antes de la Reforma Laboral, de 2016, pues *“elimina la posibilidad de que si la huelga no alcanza el quórum de aprobación señalado más arriba, no necesariamente tiene por aprobada la oferta del empleador, puesto que la norma es precisa en este sentido al declarar que “La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato”*. Aquí, en consecuencia, no cabe la

¹¹ ARELLANO, Pablo, SEVERIN, Juan Pablo, FERES, María. Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. 1ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2016. 255p.

suposición que establecía la norma antigua, contenida en el artículo 373, y que daba por aprobada la oferta del empleador si la opción “huelga” no alcanzaba el quórum suficiente.

Este mecanismo, como se verá, solamente se gatilla después de que el sindicato no impetra la posibilidad de suscribir un instrumento con las cláusulas contenidas en el piso de la negociación, conforme lo señalará el nuevo artículo 352 más adelante”.¹²

Conforme al artículo 346 del Código del Trabajo – como se señaló – la última oferta deberá presentarse a la comisión negociadora sindical, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la huelga y deberá estar contenida en un documento suscrito por la totalidad de la comisión negociadora de la empresa. Por otra parte, en cuanto a su publicidad, la última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, a través de mecanismos generales de comunicación. Para entender a qué se refiere el término “mecanismos generales de comunicación”, el profesor Luis Lizama sostiene: *“Esta última denominación no es definida por el CT, por lo que*

¹² ALLAMAND, Andrés y MONCKEBERG, Nicolás. 112p.

*quedarán comprendidas todas las vías que permitan la comunicación efectiva de la misma, y en particular: (a) la entrega material del documento a cada trabajador y (b) el envío de un archivo computacional a la casilla registrada de cada trabajador en formato que permita su simple lectura; esto sin perjuicio de complementar las vías antes señaladas mediante la publicación de esta última oferta en al menos dos sitios visibles y de acceso común al interior de la empresa tal como lo disponía el derogado art. 372 del CT*¹³.

Por otra parte, el profesor Ugarte señala sobre este punto: *“El ejercicio de esta facultad, excepcional incluso en nuestro modelo de negociación reglada caracterizado por su fuerte intervencionismo, el empleador deberá observar un comportamiento acorde con la libertad sindical y la autonomía del sindicato.*

La jurisprudencia a puesto énfasis en que el empleador “solo comunique su última oferta y no aproveche la ocasión de persuadir sus beneficios, ni siquiera informar sobre las consecuencias del rechazo o aceptación”. Si cometiera estos excesos, infringiría la libertad colectiva de actuación

¹³ LIZAMA, 2016: 98.

sindical, uno de los atributos más importantes de la libertad sindical, arrogándose funciones de instructor o informante, siendo que es una parte interesada en el conflicto. De modo que si con su conducta, el empleador ha provocado efectos negativos en el proceso eleccionario se configuraría una práctica desleal (artículo 403 inciso primero del Código del Trabajo)”.¹⁴

2.2.11. Reincorporación individual.

Finalmente, estrictamente relacionado con la última oferta se encuentra el concepto establecido en el artículo 357 del Código del Trabajo, relacionado con el derecho a reincorporación individual del trabajador. En efecto, una vez hecha efectiva la huelga, los socios de la organización sindical podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus labores a partir del decimosexto día de iniciada la misma o al día trigésimo, dependiendo del cumplimiento de los requisitos estipulados en el citado artículo 357. En ambos casos, los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente a sus funciones, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de dicho momento, dichos trabajadores no se

¹⁴ UGARTE, José Luis. Huelga y Derecho. Santiago, Legal Publishing Chile, 2016. 131p.

encontrarán afectos al instrumento colectivo que dicha negociación colectiva diere lugar.

En este sentido, el profesor Ugarte ha señalado: *“Los trabajadores que opten por reincorporarse a sus labores deberán hacerlo conforme a lo previsto en la última oferta y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323 del Código del Trabajo. La ley considera que, al descolgarse de la huelga y reintegrarse a sus labores, el trabajador no permanece afecto a la negociación colectiva y tampoco al instrumento colectivo que resulta de ésta. Así, el instrumento colectivo aplicable a los trabajadores será – por expresa disposición legal – el que corresponde a la última oferta del empleador efectuada en la oportunidad, regulada en el artículo 346 del Código del Trabajo”*.¹⁵

Se advierte que el solo hecho que los trabajadores socios de la organización sindical se reincorporen a sus funciones, sea a partir del día 16 o 30 de iniciada la huelga, no pondrá término a la negociación colectiva aún cuando lo realizare la mayoría absoluta de ellos, sino que se requerirá necesariamente de la voluntad y decisión de la organización sindical en su conjunto para

¹⁵ UGARTE, José Luis. 160p.

ponerle fin. Esto es de importancia para analizar en el próximo capítulo sobre las formas de poner término a la negociación colectiva reglada.

Ahora bien, y a modo de resumen, el propio artículo 357 del Código del Trabajo se encarga de señalar las consecuencias legales que genera el contenido de la última oferta, señalando:

- a. Si la última oferta cumple con idénticas estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo vigente (piso de la negociación), y además se ofrece como mínimo la reajustabilidad inicial y anual por IPC, 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.**

- b. Si el empleador no cumple con lo señalado previamente, esto es, la última oferta no contiene el piso de la negociación o “piso mínimo”, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus labores **a partir del trigésimo día de iniciada la huelga.**

En consecuencia, la ley “premia” al empleador que presenta como última oferta aquella que contiene el piso de la negociación, pues le permite a los trabajadores reincorporarse al día dieciséis, mientras que lo sanciona si presenta una última oferta “real” distinta al piso de la negociación, pues le permite a los trabajadores socios de la organización sindical solo reincorporarse a partir del día trigésimo.

Lo anterior, claramente genera un desincentivo para que el empleador presente una última oferta que contenga su propuesta real o definitiva para cerrar la negociación colectiva, toda vez que, la propia normativa laboral lo invita a presentar el piso de la negociación, para efectos que los trabajadores se puedan reincorporar al día dieciséis de iniciada la huelga, así, el empleador no sufre un perjuicio mayor dentro de la compañía si solo se pueden reincorporar al día trigésimo. Esta afirmación ciertamente se contrapone a lo ya expuesto relacionado con la obligación que impone nuestra legislación laboral de negociar en base al principio de buena fe. En tal sentido el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica: *“además de destacar la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe, ha dejado claro que este principio implica realizar*

*esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe”.*¹⁶

Esta afirmación no es menor, toda vez que como veremos en el próximo capítulo, la Corte de Apelaciones de Santiago en causa Rol N° 2.652-2018, abrió una suerte de problema o dilema para efectos de definir el contenido de la última oferta, atendido que le permite a la organización sindical que ha rechazado la última oferta en su votación formal, tomar en cualquier momento, aún en huelga, ésta última propuesta realizada por el empleador.

Como es posible advertir, el nuevo criterio desarrollado por la jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, no tiene un sustento legal claro, y simplemente ha venido a generar un nuevo derecho para el sindicato, consistente en la posibilidad de cerrar la negociación colectiva en cualquier momento, tomando la última oferta, aún cuando la pudo haber rechazado en

¹⁶ Principios de la OIT sobre la negociación colectiva [en línea]. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2000 [fecha de consulta: 23 Octubre de 2020]. Disponible en: <<https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>>

la oportunidad legal correspondiente conforme lo establece el citado artículo 346 del Código del Trabajo.

2.2.12. Mediación Obligatoria

Antes que se inicie una eventual huelga, conforme al artículo 351 del Código del Trabajo, dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas. En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo. Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

2.2.13. Lock-out

Según el artículo 353 del Código del Trabajo, acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial. Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento. El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el cierre temporal parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine. Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente. El cierre temporal no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

Ahora bien, el cierre temporal, sea total o parcial, solo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare amás del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización

de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

2.2.14. Nueva oferta del empleador.

Una vez iniciada la huelga, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 356 del Código del Trabajo, el empleador 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. Si la nueva oferta 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 señalados anteriormente, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas para la última oferta. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Ahora bien, respecto de esta etapa que voluntariamente podría adoptar el empleador, que parece ser interesante para efectos de lograr un acuerdo entre las partes durante la huelga, autores como el profesor José Luis Ugarte, han señalado que las nuevas ofertas del empleador resultarían perjudicial para la huelga, señalando: *“se va a dar un escenario único en el mundo en el que la huelga no va a estar controlada por los trabajadores, sino que por el empleador. Y un detalle que nunca se dice, la huelga es un costo para los trabajadores. El trabajador no gana remuneración mientras está en huelga. Si la huelga dura 10 días es la mitad del sueldo. Imagínate la presión para los dirigentes sindicales en este nuevo contexto que se propone”*.¹⁷ No obstante lo anterior, parece interesante esta etapa para efectos de lograr un real acuerdo entre las partes ya habiéndose iniciado una huelga, sin embargo,

¹⁷ Reforma Laboral: “El proyecto es un retroceso para el mundo sindical” [en línea]. Santiago, Chile: CIPER, 2015 [fecha de consulta: 23 de octubre de 2020]. Disponible en: <<https://www.ciperchile.cl/2015/09/29/reforma-laboral-el-proyecto-es-un-retroceso-para-el-mundo-sindical/>>

se requiere que al momento de efectuar una nueva oferta, el empleador intente realizar una propuesta que satisfaga las demandas de la organización sindical de manera definitiva, así como ésta última debe ceder parte de sus expectativas. En tal sentido, se debe recordar que *“negociar de buena fe crea confianza entre las partes y es parte esencial de las relaciones laborales sólidas y armoniosas. Esto no significa que las partes negociadoras siempre estén de acuerdo o que siempre puedan dar cabida a los intereses de la otra parte”*.¹⁸

III.- FORMAS DE PONER TÉRMINO A LA HUELGA

Tal como se ha señalado en el título anterior, una vez que el empleador y la organización sindical no han podido arribar a buen puerto durante el proceso de negociación colectiva reglada, para efectos de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, nace para el sindicato la opción de ejercer el derecho a huelga. Una vez iniciada la huelga, se paraliza temporalmente el trabajo, como medida de presión al empleador, y se

¹⁸ Negociación Colectiva. Guía de Políticas [en línea]. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2016 [fecha de consulta: 23 de octubre de 2020]. Disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf>

suspende, a la vez, el contrato individual de trabajo y con ello, la remuneración de los trabajadores afectos a la huelga.

En este orden de ideas, una vez hecha efectiva la huelga, las partes pueden seguir reuniéndose las veces que estimen necesarias para efectos de arribar a un acuerdo y así poner fin a la misma, así lo entienden los autores Héctor Humeres y Cecily Halpern al exponer: “[D]urante su transcurso las partes podrán continuar negociando, sin sujeción a ninguna condición o regla especial. Además, están facultadas para acordar la suspensión temporal de la huelga por el tiempo que consideren pertinente, entendiéndose también suspendido el lock-out.

A su vez, se entiende también suspendido el plazo de que disponen los trabajadores para ejercitar su derecho a la reincorporación.

*Al instante de suscribirse el respectivo contrato colectivo, cesará de pleno derecho la huelga”.*¹⁹

¹⁹ HUMERES, Héctor y HALPERN, Cecily. La Reforma Laboral de la Ley N° 20.940. 1ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2017. 130p.

En tal sentido, nuestra normativa laboral permite que el proceso de negociación colectiva concluya –incluso luego de hecha efectiva la huelga– bajo dos supuestos específicos, esto es, mediante la suscripción del contrato o convenio colectivo o mediante la suscripción del piso de la negociación, según lo dispone el artículo 342 del Código del Trabajo. Cabe hacer presente que el trabajador socio de la organización sindical que se encuentra huelga, tiene la alternativa de reincorporarse individualmente a sus labores a contar del día dieciséis o trigésimo, según corresponda, pero ello no supone el término de la huelga.

Mientras que la suscripción del contrato o convenio colectivo, es aquel celebrado por uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un determinado tiempo, la suscripción del piso de la negociación, tal como lo vimos en el capítulo anterior, es aquel instrumento colectivo que la comisión negociadora sindical decide suscribir de forma unilateral durante cualquier momento del proceso de negociación, incluso cuando ha sido hecha efectiva la huelga, con las estipulaciones del piso de la negociación.

En síntesis, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, el legislador ha dispuesto expresamente que el empleador en su respuesta al proyecto de contrato colectivo del sindicato, deberá ofrecer un determinado piso que *“asegure a los trabajadores mantener los beneficios de que gozan hasta ese momento”*, ya sea mediante un instrumento colectivo vigente o a través de un contrato individual al cual estuvieren afectos los trabajadores. El profesor Luis Lizama Portal sostiene respecto de la suscripción del piso de la negociación: *“Se trata de un ‘contrato colectivo forzado’ porque el empleador no podrá negarse a esta exigencia hecha por su contraparte, salvo que pueda acreditar que las circunstancias económicas de la empresa justifican una rebaja del piso de negociación”*²⁰. Luego, según lo expuesto, la organización sindical podrá, en cualquier momento del proceso de negociación colectiva reglada, incluso una vez hecha efectiva la huelga, suscribir el piso de la negociación.

En relación a la última oferta del empleador, tal como fue expuesto en el título anterior, ésta se encuentra regulada en el artículo 346 del Código del

²⁰ LIZAMA, 2016: 100p

Trabajo²¹. Según explica el profesor Luis Lizama Portal: *“Dentro de las formalidades insertas en el proceso de negociación colectiva reglada, el legislador prevé que el empleador tenga derecho a efectuar una última oferta, la cual por definición corresponderá al instrumento formalizado que dé cuenta de la propuesta final de este relativa al contenido normativo pretendido como contrato colectivo, informada en la oportunidad y según los requisitos de publicidad que señala la ley a los trabajadores involucrados en la negociación”*²².

Así las cosas, ciertamente la llegada de la última oferta marca un punto de inflexión en el proceso de negociación colectiva entre las partes, pues de cierta manera advierte que el proceso comienza a llegar a su final sin que hasta ese momento tanto el empleador como el o los sindicatos hayan podido arribar a un acuerdo que concluya en la firma de un instrumento colectivo.

²¹ El artículo 346 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *“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”.

²² LIZAMA, 2016: 97.

En tal sentido, los autores Andrés Allamand Zavala y Nicolás Monckeberg Díaz, han señalado: “[L]a última oferta del empleador es un hito importante en el desarrollo de la negociación colectiva, determinando el término de la fase de negociación entre las partes, así como la decisión de los trabajadores sobre la aceptación o rechazo de los términos propuestos por la empresa. Adicionalmente, este momento implica eventualmente la votación de la huelga en la empresa, sin perjuicio de que las partes pudieran proseguir las negociaciones a fin de alcanzar un acuerdo satisfactorio”.²³

IV.- ANTECEDENTES DE LA CAUSA RIT O-2753-2018 DEL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

El Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lanexpress (T.A.S.A.), desarrolló durante el año 2018 un proceso de negociación colectiva reglada con su empleadora Transporte Aéreo S.A., conocido también como Lanexpress o Latam, y luego de llegado el plazo para efectuar la última oferta del empleador, la organización sindical decidió ejercer su derecho a huelga.

²³ ALLAMAND, Andrés y MONCKEBERG, Nicolás. Anotaciones Parlamentarias de la Reforma Laboral. 1ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2017. 107p.

Transcurridos algunos días de hecha efectiva la huelga, la referida organización sindical aprobó mayoritariamente en asamblea especialmente convocada para dichos efectos, suscribir la última oferta efectuada por el empleador. No obstante lo anterior, la empresa consideró que la organización sindical no habría cumplido con los requisitos y normativas establecidas expresamente en el procedimiento de negociación colectiva reglada en el Código del Trabajo, al haber terminado la huelga y suscrito la última oferta formulada por la empresa, no siendo esto último posible. A mayor abundamiento, la empresa argumentó que no podría dar por terminada la huelga, mientras la Dirección del Trabajo no se pronunciara específicamente sobre dicha situación, ante una consulta realizada a dicho Servicio.

Por otra parte, el sindicato refutó el argumento esgrimido por la empresa, señalando que se trataba de una posición inexplicable, pues la huelga, ya sea una vez que se hace efectiva o cuando esta se termina, es la organización sindical quien decide que acción tomar, no correspondiendo en ningún caso a la empresa determinar si la huelga se ha depuesto o no. Asimismo, la organización sindical expresa que la decisión de suscribir la última oferta del empleador, se encuentra enmarcada en el procedimiento de negociación

colectiva reglada regulado expresamente en el Libro IV del Código del Trabajo, en el cual se permitiría acordar la misma, constituyendo el instrumento colectivo propuesto por la empresa, aceptado y firmado por la organización sindical bajo mandato expreso de la mayoría absoluta de su asamblea.

V.- CAUSA RIT O-2753-2018 DEL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

El Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lanexpress (T.A.S.A.), -en la demanda en análisis- indicó que el término de la huelga dispuesta por dicha organización, es legal y se ajusta a la legislación, por cuanto:

“[L]a huelga está reconocida como un derecho de los trabajadores, en el artículo 19 N°16 de la Constitución, que si bien la prohíbe respecto de determinados trabajadores, tanto la doctrina como la Excm. Corte Suprema, han estimado que supone reconocerla para el resto de los trabajadores. También ha quedado reconocida expresamente en la reciente reforma al

Código del Trabajo, que en su art. 345 señala que ‘la huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores’.

Toda regulación del Código del Trabajo deja en claro que la huelga debe ser aprobada por los trabajadores, en votación secreta y ante ministro de fe. Lo mismo señala cuando deben pronunciarse sobre una nueva oferta de la empresa, en que radica en la asamblea la decisión de mantener o deponer la huelga.

Es inaceptable la pretensión de la empresa de determinar por su cuenta que la huelga continúa. Es un grave atentado a la autonomía sindical, principio transversal de la libertad sindical, reconocido en la norma constitucional del artículo 19 N°19²⁴.

Como es posible advertir, el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lanexpress (T.A.S.A.), concluye que, dado que la huelga es un derecho que se ejerce de forma colectiva por todos los socios de una organización sindical y, en el mismo sentido, ante la figura de una nueva oferta del empleador, según se establece en el artículo 356 del Código del

²⁴ Expediente causa RIT O-2753-2018 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Demanda. p. 6.

Trabajo, es el propio sindicato quien también de forma colectiva toma la decisión de mantener o deponer la huelga, resulta lógico que en cualquier momento de la huelga, la organización sindical de forma colectiva, pueda terminar la huelga suscribiendo la última oferta del empleador.

Conforme argumenta la mencionada organización sindical, la empresa Transporte Aéreo S.A., objeta la tesis de dicho sindicato, señalando que la suscripción de la última oferta de forma colectiva una vez hecha efectiva la huelga, no se condice con las reglas vigentes en materia de negociación colectiva. Así, la contestación de la demanda sobre este asunto señala:

“Como bien sabe S.S., una de las modificaciones que introdujo la reforma laboral fue precisamente la supresión de la vigencia permanente de la última oferta del empleador. En la actual regulación, la última oferta se agota con su votación en la asamblea sindical. Votada y aceptada, se transforma en el instrumento colectivo. Votada y rechazada, caduca, salvo para efectos de la reincorporación individual por expresa disposición legal.

Cosa distinta ocurre con el así llamado ‘piso mínimo’, figura introducida por la misma reforma, que ha de estar contenido en la contestación al proyecto de negociación. Es este piso mínimo el que ahora tiene vigencia permanente.

Asimismo, es distinta la situación de las técnicamente llamadas ‘nuevas ofertas’, que un empleador puede formular en períodos específicos una vez iniciada la huelga’’²⁵ (El subrayado es mío).

En el mismo sentido, la compañía sostiene que es la suscripción del piso de la negociación el cual puede tomarse por el sindicato en cualquier momento, incluso una vez hecha efectiva la huelga, señalando:

“Bajo el nuevo régimen de negociación colectiva, la comisión negociadora sindical tiene el derecho de suscribir en cualquier tiempo el piso de la negociación, incluso después de votada y hecha efectiva la huelga. A tal efecto, bastará que lo comunique por escrito al empleador, en cuyo caso se entenderá suscrito el

²⁵ Expediente causa RIT O-2753-2018 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Contestación. p. 14.

instrumento colectivo desde la fecha de la comunicación (Art. 342 CT). Por ende, es el piso de la negociación el que se mantiene vigente durante el curso de la misma, y para suscribir éste es que basta una comunicación escrita al empleador”²⁶ (El subrayado es mío).

Finalmente, la empresa toma como fundamento lo dictaminado por la Dirección del Trabajo en su Ordinario N°2044, de 27 de abril de 2018, el cual plantea que las formas de poner término a la negociación colectiva reglada son a través de la suscripción del contrato colectivo o bien, por la suscripción del piso de la negociación, sin perjuicio de la posibilidad de los trabajadores que se encuentren en huelga y decidan reincorporarse individualmente a sus labores en las condiciones contenidas en la última oferta. En efecto, dicho ordinario señala:

“Sobre la base de los antecedentes señalados, es posible colegir que existe una controversia entre las partes respecto a la

²⁶ Expediente causa RIT O-2753-2018 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Contestación. p. 20.

naturaleza jurídica y efectos de la comunicación realizada por el Sindicato individualizado, y si esta comunicación podría producir el efecto de terminar la negociación colectiva y la huelga.

Con todo, en opinión de este Servicio, la comunicación del Sindicato no produciría el efecto de poner término a la huelga actualmente vigente, toda vez que la última oferta de la empresa de fecha 23 de marzo de 2018 fue rechazada en su oportunidad por la mayoría absoluta de los trabajadores, conforme a la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen Ord. 0441/0007 de 25.01.2017”²⁷.

Posteriormente, con fecha 25 de septiembre de 2018, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago tomó en consideración los hechos expuestos por la empresa demandada y dictó sentencia rechazando la demanda deducida por el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lanexpress (T.A.S.A.), según las consideraciones que se indican a continuación.

²⁷ Dirección del Trabajo. Ordinario N°2044, de 27 de abril de 2018.

En primer lugar, en relación con el procedimiento de negociación colectiva reglada, contenida en el Título IV del Código del Trabajo, de acuerdo a lo expresamente estipulado en las disposiciones ahí establecidas, en cuanto a las formas de poner término a dicho procedimiento, el Tribunal de primera instancia concluye:

“Lo primero es que se mantiene durante toda la negociación el derecho a la suscripción del piso de la negociación, contenido en el artículo 342, y que puede hacerse efectivo por la comisión negociadora del sindicato incluso después de hecha efectiva la huelga. También que la última oferta del empleador se aprueba o se rechaza, que es lo que sucedió en el caso, dando lugar a la huelga, y que con posterioridad el empleador puede presentar una nueva oferta y someterse a votación. Como se advierte, en ninguna de las disposiciones señaladas se tiene que la última oferta del empleador sea la que se mantiene vigente, como ha estimado –equivocadamente a juicio de esta sentenciadora– el sindicato demandante, error que pudo producirse al tenerse en vista la antigua legislación, máxime si al inicio de la demanda se afirma

que ‘la última oferta no ha sido retirada ni dejada sin efecto por la empresa’, en directa alusión a la antigua legislación, modificada por la entrada en vigencia de la Ley 20.940’’²⁸.

En el mismo sentido, el Tribunal entiende que no existe tal supervivencia de la última oferta como plantea la organización sindical, ante la posibilidad de reincorporarse individualmente en las condiciones establecidas de la última oferta, señalando:

“[L]a norma plantea la posibilidad individual precisamente porque la entidad colectiva no cuenta con tal facultad, dado que la ley no se la otorga expresamente; y que por su parte el Sindicato ha hecho una lectura e interpretación errónea de las normas al no considerarlas de su conjunto y al excluir de su análisis el artículo 342’’²⁹.

²⁸ 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa RIT O-2753-2018, de 25 de septiembre de 2018. Considerando 12°.

²⁹ 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa RIT O-2753-2018, de 25 de septiembre de 2018. Considerando 13°

Finalmente, la sentenciadora viene en hacer una diferencia entre los conceptos de última oferta según se establece en el artículo 346 del Código del Trabajo y el de la nueva oferta, estipulada en el artículo 356, los cuales difieren en cuanto al momento en que nacen, así como sus efectos al ser rechazados, reforzando su argumento al rechazar la demanda, exponiendo:

“[C]omo último argumento para desechar la demanda se encuentra la existencia tampoco discutida de la existencia de una nueva oferta del empleador, posterior a la denominada “última oferta”, con fecha 18 de abril de 2018, que fue rechazada con fecha 20 de abril de 2018. Cabe señalar que dado que la ley actual no establece expresamente la subsistencia de la última oferta, la existencia de la nueva oferta viene a reforzar todo lo ya razonado, pues sin duda, si la última oferta pervive, no se comprende que se vote la nueva oferta y la ley no contemple la posibilidad de elegir entre una y otra, que sería lo lógico en la tesis de la demandante. La demandante plantea que la nueva oferta es transitoria, sin embargo, la norma no lo señala expresamente, y sí determina que se trata de un derecho del empleador, y dado que el rechazo

provoca idénticas consecuencias que el rechazo a la “última oferta”, no logra distinguirse el fundamento diferenciador”³⁰.

En consecuencia, el Tribunal de primera instancia entiende que existe una diferencia fundamental entre el derecho colectivo que puede ejercer el sindicato con el derecho individual que puede ejercer uno de sus socios de forma individual. En tal sentido, el hecho de que la organización sindical haya comunicado a la empresa su decisión de poner término a la huelga mediante la suscripción de la última oferta de manera colectiva, no resulta procedente, pues legalmente debió haber terminado mediante la suscripción de un contrato colectivo o del piso de la negociación, o bien, cada trabajador de forma individual debió reincorporarse a sus labores en los términos contenidos en la última oferta que pretendió el sindicato suscribir de forma colectiva.

³⁰ 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa RIT O-2753-2018, de 25 de septiembre de 2018. Considerando 16º.

VI.- CAUSA ROL N°2.652-2018 DE LA I. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

La presente causa estableció que los trabajadores, en el marco de una huelga en un proceso de negociación colectiva reglada, podían acogerse, a nivel colectivo, a la última oferta hecha por el empleador. La relevancia del presente fallo deviene en que la Corte elabora una nueva forma de término del conflicto empleador-sindicato que no se encuentra establecida en la ley. Que, respecto de la sentencia del 1er Juzgado de Letras de Santiago, el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lanexpress (T.A.S.A.) interpuso recurso de nulidad por la infracción del artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo, por cuanto se infringieron sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se ha dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En particular, el recurso se funda en que el Tribunal: (i) ha incurrido en una interpretación y aplicación errónea de las normas que regulan el proceso de negociación colectiva, en particular, en la regulación de la “última oferta”, (ii) en las formas en que las partes pueden poner término al proceso de negociación colectiva, afectando gravemente los principios de libertad sindical y

autonomía sindical, y (iii) afecta los principios que informan la negociación colectiva, como la buena fe conducente a que las partes eviten conductas que entorpezcan las opciones de entendimiento, y se logre una solución justa y pacífica.

Respecto de dicho recurso, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N°2.652-2018, desechó la argumentación de la empresa y del Tribunal *a quo*, en cuanto si bien reconoce que la normativa laboral vigente no contempla la posibilidad de que una vez hecha efectiva la huelga, ésta pueda terminar por la opción del sindicato de suscribir la última oferta, como si lo hace expresamente respecto de la suscripción del contrato colectivo o piso de la negociación, igualmente podrá también terminar si el sindicato de forma colectiva toma la última oferta del artículo 346 del Código del Trabajo. En concreto, la Corte señaló:

“Que en este entendido, no es noticia que la Constitución Política de la República consagra el principio de libertad sindical en el artículo 19 N°19, en su esfera positiva y negativa así como el derecho a sindicalización y la autonomía colectiva de las

organizaciones sindicales [...] Esta consagración constitucional lleva aparejado una interpretación acorde a la esencia del derecho, mediante una comprensión amplia del mismo, en atención al derecho humano”³¹.

Como es posible advertir, la Corte de Apelaciones de Santiago, determina que, al encontrarse consagrado constitucionalmente el principio de libertad sindical y ser, por ende, un derecho fundamental, tanto la negociación colectiva como la huelga deben ser mirados de manera amplia, lo cual permite que las organizaciones sindicales puedan cumplir sus funciones de manera adecuada en post de su rol protector respecto de sus socios. En el mismo sentido, indica:

“Que luego de lo dicho y volviendo a la interrogante planteada, solo cabe concluir que por tratarse la huelga de un recurso que la ley consagra a los trabajadores, este derecho ostenta como único titular, en este caso, al sindicato, quien por lo mismo tiene siempre

³¹ I. Corte de Apelaciones de Santiago. Causal Rol N°2.652-2018, de 02 de julio de 2019. Considerando 7°.

en sus manos la decisión de terminar la huelga y volver a trabajar”³².

En el mismo sentido, reitera su deducción en cuanto a la posibilidad de terminar la huelga suscribiendo la última oferta en base a la autonomía sindical, indicando:

“Que, en consecuencia, solo puede concluirse la validez y legalidad de la determinación del sindicato, sin necesidad de supeditar su decisión de 25 de abril de 2018 a la aprobación de quienes carecen de la titularidad de ese derecho, pues de aceptarse tal posibilidad resultaría contrario al derecho a asociación garantizado constitucionalmente, viendo mermado el ejercicio en plenitud de las finalidades del ente sindical que de pleno derecho representa a sus afiliados en el proceso de negociación colectiva y que a raíz de esa misma investidura puede notificar la conclusión de la huelga”.³³

³² I. Corte de Apelaciones de Santiago. Causal Rol N°2.652-2018, de 02 de julio de 2019. Considerando 11°.

³³ I. Corte de Apelaciones de Santiago. Causal Rol N°2.652-2018, de 02 de julio de 2019. Considerando 12°.

Por consiguiente, la Corte de Apelaciones de Santiago dispone que el hecho que no exista norma expresa en nuestro Código del Trabajo para poner término a la huelga suscribiendo de forma colectiva la última oferta, dicha situación no solo no se encuentra prohibida, sino que no es un impedimento para hacerlo por cuanto la organización sindical es titular de ese derecho, pudiendo, ejercerlo en atención al interés de sus socios, conforme lo permite la autonomía y libertad sindical, así se obtendría finalmente una solución pacífica al conflicto.

VII.- IMPLICANCIAS DE LA SENTENCIA DICTADA POR LA I. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO EN EL TÉRMINO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

Nuestro Código del Trabajo trata de forma expresa las modalidades legales para poner término al procedimiento de negociación colectiva reglada, siendo ellos la suscripción del contrato colectivo por ambas partes y el derecho a la suscripción del piso de negociación, independiente de la posibilidad de la

reincorporación individual o “descuelgue”, de cada trabajador socio de la organización sindical una vez hecha efectiva la huelga, la cual significará que dicho trabajador se reincorporará a sus funciones con los términos ofrecidos en la última oferta del empleador.

Por otra parte, nuestra normativa laboral establece en el artículo 356 del Código del Trabajo, la nueva oferta del empleador, la cual constituye otra forma de expresión de la voluntad colectiva de la organización sindical para terminar con la huelga, si ésta la acepta por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En todos estos casos mencionados, se produce término a la huelga, debiendo los trabajadores socios del sindicato reincorporarse a sus funciones al día siguiente de concluida la misma, en su jornada habitual.

No obstante lo anteriormente expuesto, la suscripción del contrato colectivo, la suscripción del piso de la negociación, la suscripción de la nueva oferta del empleador, o bien, la reincorporación individual de los trabajadores a sus funciones, pareciera ser que no son las únicas formas de poner fin al proceso

de negociación colectiva reglada o de poner término a la huelga, pues de acuerdo a la ya analizada sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, razona y cambia el criterio, señalando que de acuerdo al derecho de la autonomía y libertad sindical, que tiene cada organización sindical, en los casos que éstas puedan encontrarse ejerciendo su derecho a huelga, ésta última podrá terminar además de las modalidades legales señaladas, mediante el allanamiento colectivo a la última oferta del empleador, establecida en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Con todo, con fecha 27 de abril de 2020, la Excm. Corte Suprema ha declarado inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la citada sentencia dictada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago, deducido por la empresa Transporte Aéreo S.A., que como hemos visto en el presente trabajo, declara que el término de la huelga acordada por la organización sindical que suscribe la última oferta es legal, debido a que la situación de hecho que motivó la sentencia impugnada no es comparable con la sentencia que dio lugar al fallo involucrado como contraste, pues versan sobre situaciones fácticas distintas que no la hacen homologable a la impugnada para los fines de la unificación.

VIII.- CONCLUSIONES

En primer término, tal como se señaló anteriormente, en relación al fondo de lo sentenciado por la I. Corte de Apelaciones de Santiago, vino a configurar un nuevo criterio no existente en nuestra normativa laboral vigente, al permitirle al sindicato poner fin a la negociación colectiva reglada tomando la última oferta del empleador que ya había rechazado de manera colectiva en una primera instancia.

En efecto, le permite a la organización sindical poner término a la huelga mediante la suscripción de la última oferta que establece el artículo 346 del Código del Trabajo, lo cual me parece no ajustado a derecho ni apegado a la normativa laboral el otorgar dicha posibilidad, pues como se ha señalado previamente, las formas de poner término a la negociación colectiva o a la huelga, son claras y se encuentran señaladas expresamente en el Código del Trabajo, tales como la suscripción del contrato colectivo, la suscripción del piso de la negociación, la suscripción de la nueva oferta del empleador, o bien, la reincorporación individual de los trabajadores a sus funciones.

Adoptar cualquier otra medida que no se encuentre reconocida expresamente en nuestra legislación para poner término a la huelga, como por ejemplo, suscribir la última oferta rechazada por los trabajadores socios de una organización sindical, no permite otorgar certeza jurídica a las partes en cuanto a cómo proceder en cada una de las etapas de la negociación colectiva reglada, quitando además toda relevancia a las alternativas legales que tienen las partes como opción para poner fin al proceso de negociación colectiva reglada, generando dudas o desconfianza en dicho proceso.

En efecto, como ha sido la tónica en reiteradas oportunidades en nuestra jurisprudencia, o bien de la misma redacción de la normativa laboral, la ausencia de criterios comunes genera la desnaturalización de ciertas instituciones – en el caso que nos ocupa – de la última oferta, la cual no cumplirá el fin para el cual este hito fue instaurado, esto es, intentar poner fin a la negociación colectiva reglada mediante una propuesta seria y real del empleador que pueda ser aceptada de buena fe por el sindicato. Por el contrario, esta etapa se ha transformado en un mero trámite que el empleador ha visto como un desincentivo para arribar a un verdadero acuerdo con el sindicato de forma previa a la huelga, pues no le permite ofrecer una

propuesta real que motive a la organización sindical a aceptarla al momento de su votación en la oportunidad legal correspondiente, toda que se ofrece simplemente el piso de la negociación contenido en el artículo 336 del Código del Trabajo, con el solo objeto que los trabajadores puedan reincorporarse al día dieciséis de iniciada la huelga y no al día treinta como si fuese el caso de realizar una oferta real que no contenga el piso de la negociación.

Dicho de otra manera, ante el riesgo que presenta al empleador el nuevo criterio que adopta la I. Corte de Apelaciones de Santiago, que significa que la organización sindical tome la última oferta en cualquier momento, incluso después de iniciada la huelga, es probable que éste prefiera ofrecer una última oferta que solo contenga el piso de la negociación según se establece el artículo 336 del Código del Trabajo, pues, en caso contrario, de ofrecer una última oferta que contenga mayores beneficios, incluyendo, por ejemplo, reajustes, incrementos reales y/o bonos de término de negociación, significará de cierta manera premiar a una organización sindical que puede hacer efectiva la huelga y tomar esta última oferta con mayores beneficios que el piso de la negociación, lo cual permitirá, en general, que los socios del

sindicato no vea mayormente afectadas sus remuneraciones por los días no laborados, pues podrán recibir los beneficios y bonos por única vez que contenía dicha última oferta. Sin embargo, probablemente será el empleador quien se vea realmente afectado por la huelga, como consecuencia de los días no laborados por los trabajadores así como por la entrega de beneficios derivados igualmente de dicha última oferta basada en la buena fe negocial. En consecuencia, expuesto el escenario anterior, resulta de poco incentivo para el empleador realizar una última oferta real que contenga todos sus esfuerzos, por lo que preferirá eventualmente no apostar por ella y ofrecer una última oferta que contenga el piso de la negociación en base a lo establecido en el ya citado artículo 336 del Código del Trabajo que le permitirá, además, la reincorporación individual de los trabajadores al día dieciséis de iniciada la huelga.

IX.- BIBLIOGRAFÍA

Aguayo Mohr, Cristián. “Manual práctico de la negociación colectiva”. Santiago, Legal Publishing Chile, 2017.

Allamand, Andrés y Monckeberg, Nicolás. “Anotaciones Parlamentarias de la Reforma Laboral”. Santiago, Legal Publishing Chile, 2017.

Arellano Ortiz, Pablo, Severin Concha, Juan Pablo, Feres Nazarala, María Ester. “Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo”. Santiago, Legal Publishing Chile, 2016.

Gamonal Contreras, Sergio. “El derecho de huelga en la Constitución chilena”. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, 20 (1): 105-127), 2013.

Humeres Noguera, Héctor y Halpern Montecino, Cecily. “La Reforma Laboral de la Ley N° 20.940”. Santiago, Legal Publishing Chile, 2017.

Lizama Portal, Luis. “La Reforma Laboral. Explicada y comentada”. Santiago, Ediciones Luis Lizama Portal & Cía. Abogados, 2016.

Negociación Colectiva. Guía de Políticas [en línea]. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2016 [fecha de consulta: 23 de octubre de 2020]. Disponible en <

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf>

Principios de la OIT sobre la negociación colectiva [en línea]. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2000 [fecha de consulta: 23 Octubre de 2020]. Disponible en: <<https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>>

Ugarte Cataldo, José Luis. “Huelga y Derecho”. Santiago, Legal Publishing Chile, 2016.

Reforma Laboral: “El proyecto es un retroceso para el mundo sindical” [en línea]. Santiago, Chile: CIPER, 2015 [fecha de consulta: 23 de octubre de 2020]. Disponible en: <<https://www.ciperchile.cl/2015/09/29/reforma-laboral-el-proyecto-es-un-retroceso-para-el-mundo-sindical/>>

Walker Errázuriz, Francisco y Arellano Ortiz, Pablo. “Derecho de las relaciones laborales. Tomo 2. Derecho Colectivo del Trabajo”. Santiago, Editorial Librotecnia, 2017.

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
I.- INTRODUCCIÓN.....	4
II.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.....	7
2.1.- Concepto de Negociación Colectiva Reglada.....	7
2.2.- Inicio de la Negociación Colectiva Reglada.....	11
2.2.1.- Contenido del Proyecto de Contrato Colectivo.....	11
2.2.2.- Oportunidad para presentar el Proyecto de Contrato Colectivo y plazo de la negociación.....	12
2.2.3.- Respuesta del Empleador.....	13
2.2.4.- Impugnaciones y Reclamaciones.....	14
2.2.5.- Piso de la negociación.....	17
2.2.6.- Última Oferta del Empleador.....	24
2.2.7.- Convocatoria a la votación de la huelga.....	25
2.2.8.- Oportunidad de votación de la huelga.....	26

2.2.9.- Medios para votación de la huelga.....	27
2.2.10.- Votación de la huelga.....	28
2.2.11.- Reincorporación Individual.....	33
2.2.12.- Mediación Obligatoria.....	38
2.2.13.- Lock Out.....	39
2.2.14.- Nueva Oferta del Empleador.....	40
III.- FORMAS DE PONER TÉRMINO A LA HUELGA.....	42
IV.- ANTECEDENTES DE LA CAUSA RIT O-2753-2018 DEL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.....	47
V.- CAUSA RIT O-2753-2018 DEL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.....	49
VI.- CAUSA ROL N° 2.652-2018 DE LA I. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO.....	59
VII.- IMPLICANCIAS DE LA SENTENCIA DICTADA POR LA I. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO EN EL TÉRMINO DEL	

PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

REGLADA.....63

VIII.- CONCLUSIONES..... 66

IX.- BIBLIOGRAFÍA.....70