

## ALERTA LABORAL: SUSPENSIÓN DE LA VOTACIÓN DE ÚLTIMA OFERTA DURANTE LA CUARENTENA

Actualmente, el procedimiento de negociación colectiva reglada establecido en los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo se encuentra regulado por normas de orden público que determinan la oportunidad en que cada una de sus etapas debe ejecutarse, en este sentido, tanto empleadores como sindicatos, conocen de antemano la oportunidad legal en que deben presentar sus proyectos de negociación, responder a dichos proyectos, el periodo durante el cual deben negociar y la oportunidad de la votación de la huelga y de la última oferta del empleador. Ahora bien, pese a tratarse de normas de orden público, la voluntad de las partes juega un papel central en este procedimiento, ya que, como se verá en detalle, el acuerdo de las partes puede modificar algunos de los plazos establecidos por la Ley.

Ciertamente, el contexto impuesto por el estado de emergencia nacional ha obligado a las partes de la negociación colectiva a cuestionarse si este es un momento apropiado para negociar, ya que, desde el punto de vista de los sindicatos, la huelga ve reducida su eficacia como medida de presión y, desde el punto de vista de los empleadores, la situación económica general impide suscribir cualquier compromiso a largo plazo con los sindicatos. En este contexto, revisaremos las alternativas que existen en nuestra legislación para suspender la negociación colectiva y así, poder contrastarlas con la decisión administrativa de prorrogar la votación de la huelga o de la última oferta del empleador por el tiempo que dure la cuarentena.

En nuestra legislación no se contempla la facultad unilateral del empleador ni del sindicato para postergar el inicio de una negociación colectiva reglada ni de suspenderla una vez ya iniciada. Actualmente, la única alternativa legal para suspender el desarrollo de una negociación colectiva consiste en el acuerdo expreso de las partes de prorrogar la fecha de votación de la huelga según lo establece el artículo 348 inciso 3° del Código del Trabajo: *“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.”*



Del tenor de la norma transcrita, se desprende que la suspensión de la negociación colectiva - que es lo mismo que decir “la prórroga de la votación de la huelga” - implica que se debe esperar a que el sindicato presente su proyecto de contrato colectivo en la oportunidad legal establecida y que, iniciada la negociación, se llegue a un acuerdo entre las partes (empleador y sindicato) para aplazar la fecha de votación, extendiéndose, en consecuencia, el fuero de los trabajadores involucrados en la negociación por todo el tiempo que dure la prórroga acordada.

Por otro lado, el inciso segundo del artículo 347 del Código del Trabajo, a propósito de la oportunidad de votación de la huelga, dispone que “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”. Esto quiere decir que, en caso de que la votación de la huelga o última oferta del empleador no se hubiere llevado a cabo dentro los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo por causas no imputables al sindicato, éste puede proceder a su votación dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que inicialmente ésta estaba fijada. Lo que supone una prórroga de la fecha de votación por el solo ministerio de la ley, cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato.

En concreto, las normas citadas previamente determinan las únicas formas y oportunidades en que es posible suspender o prorrogar el periodo de negociación colectiva a pesar de que con motivo de la emergencia sanitaria, se ha querido complementar esta normativa en base a recomendaciones de la Dirección del Trabajo y a un proyecto de ley que no tuvo la aprobación requerida.

En el mes de abril del año 2020 se presentó una iniciativa que buscaba la suspensión de pleno derecho de las negociaciones colectivas por el tiempo que dure el estado de catástrofe. Sin embargo, de ese proyecto de ley, sólo se concretó en una normativa legal, la suspensión de las elecciones de directores sindicales, sin que exista pronunciamiento alguno sobre la suspensión de pleno derecho las negociaciones colectivas iniciadas, o que deban iniciarse, durante el estado de catástrofe. Actualmente, sólo existe una recomendación general de la Dirección del Trabajo de prorrogar la negociación colectiva reglada por dos meses mediante la suscripción del acuerdo a que se refiere el artículo 348 inciso 3º del Código del Trabajo, ya citado en párrafos anteriores.

Teniendo claro el marco legal que habilita la suspensión de la negociación colectiva reglada, corresponde analizar la solución que distintas Inspecciones Comunes del Trabajo han presentado en negociaciones colectivas concretas consistente en suspender la fecha de votación de la huelga por el tiempo que dure la cuarentena.

La respuesta tipo que sobre este respecto han presentado la Inspecciones Comunes del Trabajo es la siguiente:

*“Para el caso de las solicitudes de ministro de fe efectuadas con anterioridad de la cuarentena o durante ese periodo, dónde se indica que el acto se realizará de manera presencia, si la fecha del acto a realizar cae dentro de la cuarentena o de sus prórrogas, y el domicilio de votación está en una de las zonas de aislamiento y no fuese posible conseguir un local de votación en otra zona. Dicho acto queda suspendido por la declaración de cuarentena decretada por la autoridad.*”

*Lo anterior, es independiente del hecho que se trate de trabajadores de empresa que deben seguir prestando servicios durante la medida de aislamiento.*

*En cuanto al efecto que tiene la suspensión del acto sobre la votación de huelga, atendido a que aquella no obedece a la voluntad de la comisión negociadora sindical, se entenderá que se aplica la disposición contenida en el inciso segundo del artículo 347 del Código del Trabajo, contabilizándose, por tanto, los cinco días adicionales para proceder a la votación de la huelga, desde la fecha en que finalice la cuarentena.”*

Así las cosas, la solución entregada por la Inspección del Trabajo es bastante clara, y consiste en que no proveerá de ministros de fe para la votación de la huelga en aquellas zonas en que se haya decretado cuarentena por todo el tiempo que esta dure, y sólo podrá llevarse a efecto la referida votación dentro de los 5 días siguientes a que, por orden de autoridad, haya cesado la medida de confinamiento. Con esto, las Inspecciones Comunales del Trabajo han determinado suspender los procesos de negociación colectiva reglada en aquellas zonas del país en que se ha decretado cuarentena obligatoria sin tener un respaldo legal ni haberse emitido un Dictamen o directriz de carácter general en ese sentido.

No hay dudas de que esta medida está orientada a proteger la vida y salud de los trabajadores que deben participar de la votación de la huelga o de la última oferta del empleador, así como la protección del funcionario de la Inspección respectiva que debe actuar como ministro de fe. Sin embargo, esta determinación es altamente cuestionable desde un punto de vista formal, pues, al suspender la prosecución de una negociación colectiva sin estar amparada en una norma legal, ya sea en respuesta de un caso particular o mediante un Dictamen de carácter general, la Dirección del Trabajo está vulnerando, a juicio del suscrito, el principio de Juridicidad consagrado en el artículo 6° inciso 1° de la Constitución Política de la República de Chile ya que, al entregar soluciones distintas a las establecidas en el cuerpo legal, se estaría arrogando atribuciones legislativas que escapan por completo de sus competencias y atribuciones determinadas por sus Leyes reguladoras y por la Constitución.



**José Zúñiga Soto**  
Lizama Abogados