



COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: **EL DILEMA DE LA ÚLTIMA OFERTA EN LA NEGOCIACIÓN REGLADA.** **LA PROPUESTA FINAL, ES IDÉNTICA A LA INICIAL.**

La RAE define “última” como aquello final o definitivo, y “oferta” lo conceptualiza como una propuesta para contratar. Por lo tanto, cuando nos referimos a una “última oferta”, lo que estamos señalando es que se debe tratar de la propuesta definitiva que hace una de las partes a la otra para efectos de suscribir un contrato en dichos términos. Lo anterior, parece lógico dentro de cualquier proceso de negociación, en el cual las partes han debatido sobre aquellos puntos que interesan a ambas, para que luego la parte oferente deba presentar su propuesta definitiva, la que deberá ser rechazada o aceptada por la contraparte. Sin duda, en caso de rechazo de la última oferta, siempre existirá la posibilidad de modificarla para intentar un acuerdo.

Ahora bien, dentro del proceso de negociación colectiva reglada establecido en el Código del Trabajo, también se contempla una “última oferta”, en los siguientes términos:

Art. 346.- Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

De forma adicional, la propia ley, en el artículo 357 del Código del Trabajo se encarga de señalar las consecuencias legales que genera el contenido de la última oferta:

1. Si la última oferta cumple con idénticas estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo vigente (piso mínimo), y además se ofrece como mínimo 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.**
2. Ahora bien, si la Empresa no cumple con lo señalado previamente, esto es, no responde con el piso mínimo, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el **derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga**

En definitiva, la ley premia al Empleador que presenta como última propuesta el piso mínimo (descuelgue el día 16) y sanciona al Empleador que presenta una última oferta real distinta al piso mínimo (descuelgue el día 30).

Lo señalado previamente, es el primer desincentivo para que el Empleador presente una última oferta que contenga su propuesta real o definitiva para cerrar la negociación, toda vez que, la propia ley laboral lo invita a presentar el mínimo (idénticas estipulaciones a la vigentes).

De forma adicional a lo señalado previamente, la jurisprudencia actual de la Corte de Apelaciones de Santiago (CA) ha venido a generar un nuevo problema o dilema para efectos de definir el contenido de la última oferta, atendido que permite al Sindicato que ha rechazado la última oferta en su votación formal, tomar en cualquier momento, aún en la huelga, esta última propuesta (confirma Corte Suprema Rol 22.277 -19, 27.04.20).

El criterio expuesto por la CA no tiene sustento legal claro, y simplemente ha venido a generar un nuevo derecho para la directiva sindical, que consiste en la posibilidad de cerrar la negociación en cualquier momento, tomando el contenido de la última oferta (rechazada en la oportunidad legal correspondiente).

De forma práctica, lo que ha generado esta sentencia es que el Empleador no incluya ningún tipo de beneficio nuevo o adicional en su última oferta, atendido que el Sindicato podría rechazarla y hacer efectiva la huelga (con los costos que esto implica), y luego, unilateralmente tomar todos los beneficios contenidos en la última oferta (incrementos, bonos y otros beneficios adicionales) y terminar la negociación.

En definitiva, y como sucede tantas veces en nuestra historia legal y jurisprudencial, la ausencia de criterios prácticos genera la desnaturalización de ciertas instituciones, en este caso de la “última oferta”. Actualmente, la última oferta no es más que un paso en la negociación, un mero trámite, en el cual el Empleador presenta un contenido mínimo (idéntico a su propuesta inicial) y el Sindicato lo rechaza, como si se cumpliera un rito formal, dentro de un proceso que tiene por destino buscar el acuerdo con la intermediación de la Dirección del Trabajo al límite del inicio de la huelga.

