

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Presente y futuro de la legislación laboral chilena

Fernando E. ARAB VERDUGO*

RESUMEN: La legislación laboral chilena se encuentra en una etapa de transición y consolidación. Transición, en lo que se refiere al ejercicio de los derechos colectivos por las partes integrantes de la relación laboral, debiendo encontrar el justo equilibrio que les permita a las mismas desarrollar a plenitud dichos derechos, evitando los abusos que una incorrecta utilización de los mismos puede acarrear en las relaciones laborales que viene, precisamente, a regular y resguardar; y consolidación, respecto de nuestro actual sistema procesal laboral, el cual, en estos ya ocho años de vigencia, ha demostrado una madurez que le ha valido ser ejemplo para otras legislaciones, sin perjuicio de lo cual, igualmente, debe seguir procurando otorgar más certezas que interrogantes, lo que exige que las instituciones que la propia normativa laboral contempla se utilicen justa y adecuadamente, y que nuestros tribunales, al momento de resolver las controversias que se generen entre las partes, lo hagan con pleno respeto a los derechos y garantías que la propia legislación se encarga de proteger, resguardando el debido proceso, y aplicando las normas según ordena su propio tenor, pero sin olvidar nunca el espíritu que hay detrás de ellas, pues, como manda nuestra legislación, “*cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu*”¹.

Palabras clave: Legislación laboral chilena, ley laboral, derecho colectivo, relaciones laborales.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Derecho sustantivo laboral. 3. Derecho procesal laboral. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

¹ Artículo 19 del Código Civil de Chile.

1. Introducción

La actual legislación laboral chilena es el fruto de varios años de discusión y análisis sobre cómo debíamos reformar el sistema que estaba vigente, de manera de otorgar mayores seguridades y garantías a las partes integrantes de la relación laboral. Así, y con el objeto de poder transmitir adecuadamente la realidad actual tanto de nuestra legislación como de las relaciones laborales que la componen, además de poder esbozar lo que se supone será el futuro inmediato de nuestra actual normativa laboral, dividiremos la siguiente presentación en dos grandes aspectos: derecho sustantivo y derecho procesal del trabajo.

Dentro de los aspectos sustantivos del derecho laboral chileno, nos referiremos, principalmente, a los cambios en materia de grupos de empresas que se han realizado recientemente en nuestra legislación, así como respecto de las modificaciones en materia sindical y de negociación colectiva que esperan realizar las actuales autoridades gubernamentales, en lo que han denominado, la reforma laboral.

Por su parte, en relación a los aspectos procesales de nuestro derecho del trabajo, procuraremos esbozar en la presente ponencia, los principales rasgos de nuestra actual legislación procesal laboral, la que entró en vigencia el año 2006 con la dictación de la Ley n. 20.087, normativa que destaca que “los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”².

Otro aspecto que resulta importante de destacar, es aquel que dice relación con ciertas políticas públicas que favorezcan la empleabilidad de nuestros trabajadores. Así, estoy convencido, que la capacitación es la herramienta fundamental para que los trabajadores puedan acceder a mejores condiciones laborales y salariales, debiendo ser la mejora del actual sistema de capacitación existente en Chile uno de los pilares fundamentales de cualquier reforma laboral que se pretenda plantear. A este respecto, ya desde el gobierno anterior, lo que ha sido continuado por la actual administración, se ha puesto el foco en utilizar los recursos públicos destinados a capacitación, que son siempre escasos, en capacitar para aquellos oficios que el mercado laboral requiere. Para ello, debe trabajarse en una alianza público-privada con los diversos sectores productivos y así determinar, en conjunto, cuáles son los perfiles de trabajadores que el mercado requiere, a fin de utilizar los recursos

² Artículo 425 del Código del Trabajo de Chile.

existentes en el perfeccionamiento en dichos perfiles, de manera de generar empleabilidad en los trabajadores que se capacitan. Este es un desafío que aún tiene nuestro país y respecto del cual espero pueda ser abordado a la brevedad posible por nuestras actuales autoridades, a fin de mejorar, por un lado, la empleabilidad y condiciones salariales y laborales de nuestros trabajadores, y, por otro, la productividad de las empresas y, con ello, el crecimiento del país, lo que redundará, evidentemente, en un mayor bienestar social para todos.

2. Derecho sustantivo laboral

En relación a las leyes sustantivas que rigen nuestra actual normativa laboral, y al igual como ocurre en gran parte del derecho laboral latinoamericano, las normas legales consagradas en nuestra legislación tienen a la vista principios que han sido considerados como esenciales para regular las relaciones del trabajo. Como decía el profesor Américo Plá Rodríguez, los principios son las “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”³. En efecto, nuestra actual normativa asume esta misión informadora de los principios consagrando expresamente disposiciones que son el fiel reflejo de la aplicación del principio protector, del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, del principio de primacía de la realidad, del principio de continuidad de la relación laboral o de estabilidad en el empleo, así como de otros principios que no son exclusivos del derecho laboral sino que atraviesan también otros campos del derecho, siendo estos de aplicación transversal, como lo son la buena fe, la dignidad, la razonabilidad, la no discriminación, entre otros.

Así, en materia de derecho individual del trabajo, nuestra normativa ha sufrido diversas modificaciones en los últimos años. A saber, y solo a modo ejemplar, la disminución de la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales el año 2005⁴, la normativa referente a subcontratación y empresas de servicios transitorios vigente desde el año 2007⁵, y más recientemente, la extensión del derecho a posnatal de la mujer de 12 a 24

³ Plá Rodríguez, A., *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, 1974, 3ª edición, Desalma, Buenos Aires, 1998.

⁴ Ley n. 19.759 de Octubre de 2001.

⁵ Ley n. 20.123 de Octubre de 2006.

semanas, en lo que se denomina “posnatal parental”, ley que ya cumple 3 años de vigencia⁶.

Además de lo anterior, resulta interesante destacar una reciente modificación legal, la cual trasciende tanto aspectos del derecho individual como colectivo del trabajo, y que es conocida coloquialmente como “Ley de Multi-Rut”⁷, la que viene a regular a los denominados grupos de empresas, holdings o unidades económicas de negocios, para los efectos laborales y previsionales, es decir, determina supuestos de multiplicidad de razones sociales para efectos de considerarlas un solo empleador.

Así, con anterioridad a la vigencia de esta nueva Ley –salvo durante los últimos años según explicaremos más adelante –, cada empresa, esto es, cada rol único tributario (RUT) constituía una individualidad legal determinada. No existía por parte de nuestra jurisprudencia aplicación del principio de primacía de la realidad, en virtud del cual, en términos simples, debe darse preferencia a lo que evidencien los hechos, a lo que muestre la realidad, versus las formalidades y documentos existentes, por lo que si dos o más empresas, individualmente consideradas, actuaban como un solo empleador, debió nuestra jurisprudencia, en virtud del ya citado principio, haber asumido aquello, esto es, que se trataba de un mismo empleador, situación que, por regla general, no ocurría. Lo anterior, producía una serie de efectos en materia de negociación colectiva y derecho a sindicalización; en relación a derechos que exigen ciertos quórum para su ejercicio (salas cunas, comité paritario de higiene y seguridad, departamento de prevención de riesgos, entre otros); y en relación al pago de las gratificaciones legales, entre otras materias, efectos que los trabajadores alegaban como perjudiciales para sus intereses.

Sin perjuicio de todo lo anterior, nuestros tribunales laborales, al menos desde el año 2010 a la fecha, ya venían creando jurisprudencia en relación a que dos o más empresas podían ser consideradas como un solo empleador para efectos de atribuirles responsabilidades laborales y previsionales, en la medida en que se cumplieran ciertos requisitos que la propia judicatura se fue encargando de uniformar⁸. Lo anterior, se lograba

⁶ Ley n. 20.545 de Octubre de 2011.

⁷ Ley n. 20.760 de Junio de 2014.

⁸ El “concepto de empresa en la legislación laboral, es más amplio que el concepto de sociedad, pues comprende la organización de determinados medios, bajo una determinada dirección, para el logro de los fines que el Código establece. En específico, el Holding es un conjunto de entes vinculados con idénticos fines u objetivos, que se encuentran subordinadas aun cuando su existencia jurídica sea independiente. De esta manera, son factores claves en esta vinculación, la propiedad y el control. En consecuencia, puede un Holding ser considerado empresa desde el punto de vista de la legislación laboral, en tanto puede ser considerado una única empresa, en atención a que

por aplicación de la “teoría del levantamiento del velo de la persona jurídica”⁹, la cual permitía que se reconociera a grupos de sociedades como una sola empresa para efectos de atribuirles responsabilidades empresariales, en el solo ámbito de la ley laboral y previsional. Sin embargo, esta declaración jurisprudencial se aplicaba, fundamentalmente, para reconocer derechos individuales de los trabajadores integrantes de estos grupos de empresas o unidades económicas de negocios, pero no para reconocer sus eventuales derechos colectivos, por ello la importancia que tuvo la dictación de la Ley de “Multi-Rut”.

Además de los argumentos anteriores, los promotores de esta nueva normativa indicaban que si bien nuestros Tribunales Ordinarios de Justicia venían creando una jurisprudencia bastante prolífica y destacada, las sentencias de dichos tribunales solo producían efecto relativo¹⁰, versus el

sus niveles de vinculación, desde el punto de vista de la propiedad y del control, permiten que sea considerado un único ente jurídico”. 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT n. O-859-2009, de fecha 27 de febrero de 2010.

En este mismo sentido, “un grupo de empresas relacionadas, no aquellas nacidas de una división, fusión, filialización o transformación, sino que empresas pertenecientes a un mismo dueño o grupo, que actúan entre sí como entidades jurídicamente autónomas e independientes, pero con fuertes lazos de cooperación, puedan ejercer todas las facultades propias del empleador respecto de un trabajador, quien se desempeña para cualquiera de ellas sin perjuicio de estar ligado formalmente – mediante contrato de trabajo escrito – sólo con una, situación que en la práctica le genera incertidumbre respecto de la persona de su empleador, quien muchas veces a través de este carácter difuso busca burlar la percepción de derechos básicos e irrenunciables del dependiente. Sin embargo, la indeterminación de las responsabilidades de las razones sociales involucradas, muchas veces hace imposible la limitación de responsabilidades, de manera que la doctrina por aplicación del principio de la primacía de la realidad, ha elaborado el concepto de unidad económica con la finalidad de “levantar el velo corporativo” en virtud del cual es posible determinar si dos o más identidades legales actúan respecto a la organización y dirección del trabajo como si detentaran una sola titularidad. Las empresas demandadas están, en los hechos, bajo una dirección común, comparten un giro complementario, al igual que el proceso productivo, utilizan los mismos recursos materiales, si es necesario, demostraciones que se desprenden de la declaración de los testigos de los trabajadores, quienes contestes, y verosímiles en sus dichos, permiten adquirir convicción sobre la materia. Que así las cosas solo queda concluir las demandadas por la calidad que detentaron ante sus trabajadores, son responsables de cada una de las prestaciones laborales y previsionales que correspondan”. 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT n. O-2446-2010, de fecha 03 de diciembre de 2010.

⁹ Diego López Fernández, “La Empresa como Unidad Económica”, Editorial Legal Publishing, Santiago, Chile, 2010, página 48, indica que la “doctrina de levantamiento del velo corporativo” tiene por propósito indagar la verdad material, más allá del apego a la formalidad jurídica, a fin de detectar casos de abuso de la personalidad jurídica que perjudiquen a terceros o violen la ley.

¹⁰ Artículo 3 inciso segundo del Código Civil de Chile: “Las sentencias judiciales no

efecto *erga omnes* que tiene la Ley, sumado al hecho de que la jurisprudencia es esencialmente cambiante, a diferencia de la Ley. En resumen, la Ley n. 20.760 vino a establecer un criterio marco a las actuaciones jurisdiccionales de nuestros tribunales, dejando, en teoría, menos margen a la “creatividad” de los mismos.

En concreto, esta nueva normativa viene en señalar que: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”¹¹.

Es decir, la nueva legislación que regula en nuestro país a los grupos de empresas para efectos laborales y previsionales, exige un requisito *sine qua non*, cual es, la dirección laboral común. Sin dirección laboral común no hay grupos de empresas para efectos laborales y previsionales. Sin embargo, creemos que no basta con la sola dirección laboral común, ya que del tenor literal de la disposición recién citada queda claro que la legislación exige otro requisito adicional, al utilizar la conjunción copulativa “y”, requisito adicional que la nueva Ley solo menciona a título ejemplar o indiciario, al utilizar la expresión “tales como”, pudiendo ser, en consecuencia, cualquiera de las condiciones allí señaladas – la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común –, o cualquier otra condición que el juez determine de acuerdo a la prueba rendida por las partes o por el previo informe que debe evacuar a este respecto la Dirección del Trabajo¹².

Respecto de qué debemos entender por dirección laboral común, la jurisprudencia de nuestros tribunales ordinarios de justicia ha señalado que estamos en presencia de ella cuando se “toman decisiones de administración de recursos, bienes y personal de forma conjunta”¹³, así

tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren”.

¹¹ Artículo 1 letra b) de la Ley n. 20.760.

¹² Artículo 1 letra b) inciso cuarto de la Ley n. 20.760: “Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado”.

¹³ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol n.1596-2013, de fecha 22 de abril de 2014.

como cuando nos encontramos frente a quien “tomaba todas las decisiones en la empresa, pagando las remuneraciones y presentándose como empleador frente a los trabajadores”¹⁴. Por su parte, la propia Ministra del Trabajo y Previsión Social de Chile¹⁵, indicó ante el Congreso Nacional, lo que constituye parte de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley “que el principal requisito que debe acreditarse dice relación con la dirección laboral común que debe existir al interior de las empresas, esto es, debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica”. En la misma línea, detalló que “el concepto de dirección laboral común, que se constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador”. Termina su intervención ante el Congreso Nacional la señora Ministra señalando que “lo esencial y definitivo que siempre debe estar es la identificación de la dirección laboral común, cuyo concepto dice relación con el vínculo de subordinación, con quien manda o dirige una unidad económica y toma decisiones de contratación y despido”.

Respecto de los principales efectos que esta nueva normativa consagra para las empresas que sean consideradas como un solo empleador, tenemos, por una parte, que dichas empresas serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de sus instrumentos colectivos¹⁶; y, por otra, que los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador al amparo de esta Ley, podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; pudiendo, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas¹⁷.

Es decir, los trabajadores de estas diversas empresas consideradas como un solo empleador podrán agruparse en un único y gran sindicato y

¹⁴ 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol n. 3888-2010, de fecha 26 de abril de 2011.

¹⁵ Intervenciones de la Ministra del Trabajo y Previsión Social ante el Congreso Nacional en sesiones de fechas 07 y 19 de mayo de 2014. Historia de la Ley, páginas 378-381 y 407-409, respectivamente.

¹⁶ Artículo 1 letra b) inciso tercero de la Ley n. 20.760.

¹⁷ Artículo 1 letra b) inciso quinto de la Ley n. 20.760.

negociar todos conjuntamente. Para las empresas así consideradas será obligatorio negociar si los trabajadores lo exigen. Tener presente que, antes de la entrada en vigencia de esta Ley, la negociación interempresa era facultativa para los empleadores, no pudiendo forzar el sindicato la celebración de un contrato o convenio colectivo, situación que cambia radicalmente con la nueva normativa al hacer obligatorio para el grupo de empresas o holding negociar colectivamente si los trabajadores que las componen así lo exigen.

Ahora bien, respecto de los derechos colectivos, nuestra actual legislación laboral no ha sufrido grandes reformas durante los últimos años, sin embargo, el pasado mes de diciembre, el Gobierno presentó un proyecto de ley denominado de reforma laboral. Las principales directrices que tiene este proyecto de ley son¹⁸:

a) Por una parte, fortalecer la figura de los sindicatos como únicos interlocutores válidos para negociar por parte de la empresa. Lo anterior, pues en Chile actualmente son entes idóneos para negociar colectivamente no solo los sindicatos sino que también los denominados grupos negociadores, esto es, grupos de trabajadores que se reúnen para el solo efecto de negociar colectivamente¹⁹. Estos grupos negociadores suscriben los denominados convenios colectivos²⁰, los cuales, a diferencia de los contratos colectivos que puede suscribir el sindicato con la empresa, no generan fuero a sus dirigentes, no otorgan derecho a huelga y no cuentan con plazos legales de negociación, siendo dichos plazos libremente determinados por las partes que negocian el referido convenio colectivo.

b) Por otro lado, un cambio muy relevante que propone el proyecto de ley de reforma dice relación con eliminar la posibilidad del reemplazo en huelga. Así, nuestra actual legislación laboral permite que durante el período que dure la huelga el empleador pueda, en la medida en que cumpla con ciertos requisitos legales²¹, reemplazar a dichos trabajadores

¹⁸ Mensaje del Ejecutivo n. 1055-362, de fecha 29 de diciembre de 2014.

¹⁹ Artículo 326 inciso tercero del Código del Trabajo de Chile.

²⁰ Artículo 351 inciso primero del Código del Trabajo de Chile: “Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento”.

²¹ Artículo 381 del Código del Trabajo de Chile: “Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos: a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor

huelguistas.

Para que ocurra aquello deberá ofrecer, en los casos en que ya exista contrato colectivo vigente, un nuevo contrato colectivo que contenga idénticas estipulaciones que las del contrato actual, reajustadas de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor²², además de ofrecer pagar un bono de reemplazo de UF 4²³ por cada trabajador reemplazado. Si el empleador no cumple con aquello no puede reemplazar a los trabajadores en huelga sino hasta recién el decimoquinto día de paralización, plazo legal en virtud del cual se autoriza que los trabajadores puedan ir descolgándose individualmente de la huelga²⁴.

En relación a esto, el proyecto de ley propone suprimir la posibilidad de reemplazo durante la huelga tanto con personal interno como externo. Nuestra jurisprudencia judicial mayoritaria había entendido que el reemplazo de trabajadores en huelga por parte de personal propio de la compañía no podía entenderse como “reemplazo” para efectos de la prohibición establecida en la ley laboral²⁵. Es decir, era perfectamente

determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento; b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses; c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva”.

²² Factor que en Chile mide la inflación sobre la base de una “canasta familiar promedio”. Es determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), www.ine.cl.

²³ Aproximadamente US\$160.

²⁴ Artículo 381 inciso cuarto del Código del Trabajo de Chile: “Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga”.

²⁵ “La forma adecuada de interpretar la referida norma (artículo 381 del Código del Trabajo) en cuanto a su sentido y alcance, implica que la orientación que ha de buscarse al vocablo reemplazo es la menos perniciosa para el proceso que se encuentra en desarrollo, esto es, la negociación colectiva, y en ese contexto debe limitarse exclusivamente a la contratación de nuevos trabajadores y no al cambio de funciones de trabajadores de la misma empresa que entran suplir a los que están en huelga en los puestos que han dejado de servir, de acuerdo a una reorganización racional que permita a

válido que el empleador impedido de reemplazar trabajadores en una huelga por no cumplir con los requisitos legales ya señalados pueda destinar trabajadores propios, que no están en huelga, a desarrollar las labores de los empleados paralizados. Sin embargo, un grado mayor de incertidumbre vino a agregar un reciente fallo de unificación de jurisprudencia pronunciado por la Corte Suprema²⁶, en el cual dictamina que se prohíbe cualquier tipo de reubicación de trabajadores dentro de la empresa durante un proceso de huelga legal, posición jurídica que viene a revertir lo que había sido la jurisprudencia más o menos conteste de nuestros tribunales ordinarios de justicia hasta la fecha.

c) Por otro lado, hoy en día existen en nuestra legislación²⁷, ciertos trabajadores excluidos de negociar colectivamente, prohibición que sería suprimida, pudiendo en definitiva dichos trabajadores negociar como cualquier otro dependiente de la empresa.

d) Además, el proyecto establece también ciertos pisos mínimos durante la negociación colectiva. Así, se establece que la respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones menores al piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, constituyen el piso de la negociación, idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente. Con ello, se estaría forzando presumiblemente a un aumento de los beneficios por cada negociación, lo que significaría una rigidez que llevará a las empresas a

esa unidad productiva seguir cumpliendo sus funciones". I. Corte de Apelaciones de Santiago, Rol n. 869-2012, de fecha 18 de julio de 2012.

²⁶ Exc. Corte Suprema, Rol n. 3514-2014, de fecha 04 de diciembre de 2014, que en su parte pertinente señala que: "La balanza se inclina en favor del que cierra absolutamente las puertas a toda suerte de reemplazo de los trabajadores en huelga, aún, por cierto, el consistente en traer desde otros lugares de la misma cadena en conflicto, trabajadores que releven a los paralizados, conclusión ésta que sin pretenderse invalidadora de la postura plasmada en las sentencias de cotejo, es fruto del empleo consciente y responsable de las fuentes que alimentan el juicio jurisdiccional, para discernir con el mejor de los grados de acierto posible, cuál sea la línea que en asuntos tan importantes para la convivencia social convenga asuman los tribunales".

²⁷ Artículo 305 del Código del Trabajo de Chile: "No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;
2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;
3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización".

aumentar artificialmente sus costos de planilla.

El problema se daría cuando por razones de estrechez financiera la empresa deba reducir sus costos, entre ellos, los asociados a personal. Al encontrarse restringida en el proceso de negociación colectiva, la única solución viable sería el despido de trabajadores, respuesta que generalmente perjudica a los trabajadores más nuevos o menos experimentados, que suelen ser los que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad.

Hoy, las normas del Código del Trabajo ya incentivan a que las negociaciones partan de ese piso mínimo, ya que para reemplazar los trabajadores en huelga se debe ofrecer al menos el contrato vigente reajustado por IPC, como ya indicamos, además del hecho de que la comisión negociadora del sindicato siempre puede forzar al empleador a suscribir un contrato colectivo en las mismas condiciones al ya existente²⁸.

En consecuencia, si se pretende establecer un piso mínimo de negociación, éste debe ser indicativo, pudiendo el empleador no mantener o aumentar los beneficios de acuerdo con la situación en que se encuentra la empresa o se proyecta para el siguiente período. El establecimiento obligatorio de un piso para la negociación, será fuente de conflictividad al empujar a los empleadores a realizar ofertas poco atractivas en tiempos de bonanza, previniendo el riesgo de un ajuste futuro, frustrando las justas intenciones de los trabajadores de una adecuada distribución de los beneficios correspondientes al buen momento de la empresa. Es decir, el empleador no entregará todo lo que se puede en épocas de “vacas gordas”, por el temor de quedar amarrado a ciertos beneficios cuando sobrevengan épocas de “vacas flacas”.

e) Simplificación del proceso de negociación colectiva. Se pretende mejorar la actual regulación del proceso de negociación colectiva, mediante su simplificación y desburocratización, además de fortalecer la etapa de mediación ante la Dirección del Trabajo, de manera que las partes tengan instancias previas a los buenos oficios para solucionar sus controversias, con el correspondiente sostén y apoyo de la Dirección del Trabajo. Lo anterior, parece positivo y reconoce la correcta labor que viene desarrollando el área de mediación de la DT. Sin embargo, si dicha función se fortalecerá y se le dotará de obligatoriedad, se requiere, a mi juicio, de una reforma institucional que permita compatibilizar los roles de mediación y fiscalización que posee la DT, otorgándole independencia funcional para que quienes medien no actúen condicionados por los fiscalizadores, y así garantizar la debida imparcialidad que debe tener este

²⁸ Artículo 369 del Código del Trabajo.

órgano administrativo en su actuar, constituyéndose en verdaderos facilitadores de los acuerdos, de manera que los futuros procesos de negociación colectiva lleguen a buen término antes que se apruebe una eventual huelga, la que, por esencia, no favorece a ninguna de las partes de la relación laboral, pues tanto empleadores como trabajadores ven mermados sus derechos durante un proceso de huelga legal.

3. Derecho procesal laboral

Como ya señalamos, la Ley n. 20.087 del año 2006 vino a instaurar en nuestro país un nuevo sistema procesal laboral, cuyos principios fundamentales son la oralidad, publicidad, concentración, intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Así, con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, los juicios laborales en nuestro país tardaban alrededor de 2 a 3 años solo en primera instancia, reduciéndose considerablemente el período de tramitación bajo la nueva normativa, siendo el plazo promedio de duración actual de 2 a 3 meses, esto es, un plazo considerablemente menor al que existía antes de la entrada en rigor de la Ley n. 20.087, siendo un claro reflejo del principio de celeridad que informa al nuevo sistema procesal laboral.

Además, la actual justicia del trabajo aplica a plenitud el principio de la intermediación, estando presente el juez, personalmente, en todas las instancias del proceso, dirigiendo y participando activamente en las respectivas audiencias. Lo anterior, por contraposición a lo que ocurría, en la práctica, bajo el antiguo sistema procesal laboral, donde muchas veces las audiencias eran dirigidas por un funcionario del tribunal distinto al juez, lo que atentaba contra la buena y justa administración de justicia.

Por otra parte, la oralidad y publicidad de los juicios laborales ha contribuido a la transparencia de los procesos, lo que ha sido debidamente valorado por la opinión pública y, especialmente, por todos aquellos que tramitamos litigios laborales, aportando, sin duda, la aplicación de ambos principios, un sustento jurídico firme al debido proceso que debe regir toda contienda judicial.

Por otro lado, la actual legislación procesal laboral no contempla el recurso de apelación para las sentencias definitivas del tribunal de la instancia, estableciendo el nuevo procedimiento solo la existencia de un recurso de nulidad²⁹, de carácter excepcional y que procede bajo causales

²⁹ Artículos 477 al 482 del Código del Trabajo de Chile.

específicas cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. El conocimiento de dichos recursos de nulidad corresponde a nuestras Cortes de Apelaciones, quienes tardan, en promedio, alrededor de 6 meses en resolverlos, por lo que antes del plazo de un año es posible obtener, actualmente en nuestro país, sentencias laborales firmes o ejecutoriadas.

Asimismo, y aun más excepcionalmente, nuestra actual legislación procesal laboral contempla la existencia del denominado recurso de unificación de jurisprudencia³⁰, el cual procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. Este recurso excepcionalísimo es conocido por la Excelentísima Corte Suprema de Chile. Lamentablemente, este recurso no ha producido el efecto unificador esperado, ya que si bien la Corte Suprema ha resuelto, más o menos uniformemente las materias objeto del recurso que se le someten a su conocimiento, los tribunales de la instancia así como las Cortes de Apelaciones han hecho, en variadas ocasiones, caso omiso a estos fallos de unificación y han seguido fallando las materias conforme a sus propias creencias y convicciones, por lo que, en la práctica, este recurso de unificación de jurisprudencia no ha cumplido la finalidad que se tenía pensada para él. Es más, en este último año, a raíz de cambios en la integración de la sala cuarta de la Corte Suprema que conoce los asuntos laborales, este máximo tribunal ha cambiado su opinión respecto de diversas materias de derecho que venía resolviendo de manera bastante uniforme durante los últimos años³¹, produciendo cierto grado de incerteza jurídica en quienes nos dedicamos a la litigación laboral.

4. Conclusiones

El futuro inmediato de nuestra legislación laboral resulta complejo de predecir. Si bien en materia procesal el panorama se ve más o menos consolidado, los últimos fallos jurisprudenciales modificatorios de los

³⁰ Artículos 483, 483-A, 483-B y 483-C del Código del Trabajo de Chile.

³¹ Corte Suprema, Dirección de Estudio, Análisis y Evaluación, Informe n. 33-2014, “Doctrina establecida por la Corte Suprema en materia laboral a través de los recursos de unificación de jurisprudencia acogidos entre enero 2011 a junio 2014”, de fecha Junio 2014.

criterios imperantes durante los últimos años, han venido a otorgar una cuota de incertidumbre que hace mirar con cautela y precaución lo que será el desarrollo de la jurisprudencia nacional en los años venideros. La creciente aplicación de principios e incluso de tratados internacionales en la resolución de contiendas laborales, incluso, muchas veces, en clara contradicción con la normativa laboral expresa, ha venido en agregar un dilema respecto del cual deberemos estar atentos en lo sucesivo. Por otro lado, la reforma laboral en actual tramitación, especialmente, en lo relativo a sindicalización y negociación colectiva, también viene a adicionar un grado no menor de incerteza respecto de lo que será, no solo la nueva normativa laboral que nos regirá en los próximos años, sino que, también, respecto de lo que será la confianza que se forjará entre los diversos actores y el cómo se desarrollarán las relaciones laborales al interior de las empresas.

Esperemos que la vieja caricatura del empleador que doblega al trabajador, la cual había venido desapareciendo de nuestras relaciones laborales cotidianas, dando paso más bien a un trabajo colaborativo entre las partes, no vuelva a generar grados de conflicto, que en nuestro país, gracias al esfuerzo de todos, ya han ido quedando en el olvido. Debe trabajarse en conjunto, Estado, trabajadores y empleadores, a fin de lograr relaciones laborales armoniosas y colaborativas pues, si bien solos podemos ir más rápido, juntos podemos llegar más lejos.

4. Bibliografía

Plá Rodríguez, A., *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, 1974, 3ª edición, Desalma, Buenos Aires, 1998.

Corte Suprema, Dirección de Estudio, Análisis y Evaluación, Informe n. 33-2014, *Doctrina establecida por la Corte Suprema en materia laboral a través de los recursos de unificación de jurisprudencia acogidos entre enero 2011 a junio 2014*, de Junio 2014.

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo