

SEMINARIO NACIONAL MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES A LA LUZ DE LA LEY 20.940

16.03.2017

Es motivo de mucho agrado y orgullo tener la oportunidad de saludar y dar la bienvenida a cada uno de Uds. en este interesante encuentro nacional sobre “Modernización de las relaciones laborales Ley N° 20.940”, normativa que prontamente entrará en vigencia en nuestro derecho interno.

Este seminario es del más alto nivel e importancia social. Y lo es, no sólo por la calidad y preparación que sobre la materia presentan quienes expondrán y quienes opinarán sobre el tema durante la jornada, sino que lo es también –y tal vez sobre todo- por la importancia y trascendencia de los temas que han de tratarse y que constituyen diversos aspectos de la ley destinada a modernizar el sistema de relaciones laborales entre los chilenos, institución jurídica ésta que por cierto es muy sensible y permite posiciones e intereses diversas y encontradas.

El reflejo de ello es la audiencia, que con toda seguridad es diversa. Sé que en ésta participarán destacados abogados y profesores de Derecho, más un público interesado en estos temas, que no son menores, especialmente si consideramos que esta reforma laboral es un hito histórico que, en tal calidad, es fuente de cambios bruscos, con intereses contradictorios. Gracias por vuestra disposición de ánimo y entrega, pues advierto y espero que continuarán discutiendo lealmente por sus

respectivas convicciones, pero siempre pensando en el progreso de la sociedad chilena.

Desde hace bastante tiempo que nuestro país ha ido modernizando sus instituciones, introduciendo las modificaciones legislativas y reglamentarias necesarias para que éstas no sólo sean eficientes, sino que además estén en plena sintonía con los Tratados y Convenios Internacionales que Chile ha suscrito en diversas materias y se haga más efectiva y real la democratización de nuestras instituciones y relaciones jurídicas.

En cuanto nos interesa, en el ámbito económico y empresarial, hay total consenso en que no es posible concebir actualmente el crecimiento, productividad y desarrollo empresarial, sin la activa participación de los trabajadores. En consecuencia, no puede existir un nivel de asimetría que impida el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de éstos. En este sentido, como bien se indica en el Mensaje del que fue proyecto de ley, “el diálogo social en la empresa y, particularmente, la negociación colectiva, son, entonces, esenciales para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables. La negociación colectiva es una herramienta de participación, de reconocimiento social de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero además de administración, porque permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora su productividad”.

Visto así, aparece indispensable que la modernización de las relaciones laborales tenga un enfoque que se sustente en los derechos humanos. Actualmente, se entiende que el respeto, protección y realización de estos derechos es responsabilidad no sólo de los Estados, sino también de los privados. En tal sentido se destaca la iniciativa que se ha ido desarrollando en el contexto de la institucionalidad creada por las Naciones Unidas, en cuanto a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos fundamentales. De esta forma, asimismo, fue necesario contemplar diversos aspectos tendientes a democratizar las relaciones entre trabajadores y empresarios, buscando un equilibrio entre sus intereses que, por muchos años y particularmente en esta región del mundo, han sido precisamente desequilibrados y desequilibrantes.

La nueva ley, que moderniza las relaciones laborales, constituye un importante avance, entre otras materias, respecto de las organizaciones sindicales, en aspectos tales como la titularidad sindical, el derecho de información, el reconocimiento al derecho a huelga, pactos sobre condiciones especiales de trabajo, todo lo cual tiende a conseguir mayor igualdad y ponernos al día con los tratados internacionales. Se refiere, además, a algunos aspectos que, según hemos leído por la prensa, han resultado –y seguirán siéndolo- discutidos por las partes, en atención a lo drástico del cambio, como lo son por ejemplo, la huelga efectiva con prohibición de reemplazo de los trabajadores que se encuentren haciendo uso de ese derecho. Se agrega, además, otros puntos referidos a la huelga que, según se dice, contienen evidentes imprecisiones y ambigüedades que

ciertamente y habiéndose agotado la instancia legislativa, necesariamente derivarán a la vía jurisdiccional. Ésta, la jurisdicción, siempre ha debido resolver las cuestiones controvertidas –que por lo demás es su deber legal- que se originan en la oscuridad de la ley o la falta de ésta, como es el caso, por ejemplo, precisamente de la prohibición de reemplazo de los trabajadores en huelga.

Ahora, la ley ha resuelto expresamente el problema. Bien o mal pero lo resolvió. Bien dicen que el legislador, con una sola palabra, es capaz de destruir una biblioteca.

En relación al que un día fue proyecto de ley –ésta- cabe señalar que el máximo tribunal, por mandato constitucional y legal -artículos 77 de la Constitución Política de la República y 16 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional-, lo informó en dos oportunidades, mediante oficio N° 15 de 3 de febrero y oficio N° 146, de 31 de diciembre, ambos del año 2015, producto de las diversas modificaciones introducidas durante su tramitación. En dicha instancia consultiva la Corte Suprema, en el ámbito de sus competencias, realizó las sugerencias y observaciones necesarias para corregir, perfeccionar y dar coherencia a dicho marco regulatorio, principalmente en materia procedimental y plazos para reclamar de determinadas resoluciones administrativas, algunas de las cuales felizmente fueron acogidas por el Congreso y hoy forman parte de la nueva ley.

Todos sabemos que los problemas y desafíos que en esta materia enfrenta el país son enormes. Si bien la nueva

normativa viene a corregir determinadas prácticas y desequilibrios que existen en las relaciones laborales, introduciendo cambios significativos en cuanto a la cobertura y otras materias de la negociación colectiva; organizaciones sindicales y representación de mujeres en directorios sindicales, entre otros cambios, es evidente que aún debe faltar mucho por hacer sobre la materia, pues las desigualdades son estructurales y, en tal circunstancia, a lo que habrá de agregarse el largo tiempo de aplicación en que ha regido la normativa laboral, sabemos y captamos las tremendas dificultades que ha debido tener el legislador para lograr equilibrio y justicia, evitando modificaciones que provoquen precisamente el efecto desequilibrante contrario al vigente, lo cual puede ser igualmente injusto y peligroso.

En fin, la discusión en este seminario no podrá ser muy pacífica y auguramos discusión y dificultades, pero precisamente el alto nivel de sus partícipes podría permitir la clarificación de los efectos que producirán los cambios y quién sabe, algún acuerdo regulatorio posterior.

Finalmente y sólo con el ánimo de destacar la importancia de esta ley, quisiera señalar que la Academia Judicial en conjunto con el Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo –conjunción que igualmente se da hoy- han realizado, desde octubre de 2015, diversas charlas de difusión y capacitación sobre la nueva Ley N° 20.940, respecto de los mismos temas que serán debatidos por ustedes en la jornada de hoy. Estas actividades se han llevado a cabo en

Concepción, Antofagasta, Valparaíso, Santiago, Talca y la Serena, y han estado dirigidas, principalmente, a ministros, relatores, jueces de juzgados con competencia laboral, secretarios y funcionarios de los mismos tribunales, así como a ministros de cortes de apelaciones, defensores laborales, abogados litigantes del trabajo y funcionarios de la Dirección del Trabajo.

No me queda sino reiterar los agradecimientos a cada uno de ustedes, principalmente a los expositores, por participar en este evento y entregar su talento y preparación al único objeto que habría de tener consenso unánime: El equilibrio y justicia entre los empleadores y trabajadores, todos los que con su esfuerzo e inteligencia, podrán ser un efectivo motor del desarrollo y el progreso que tanto necesitamos. Esperamos que esta jornada de discusión y diálogo permita una reflexión profunda acerca del tema que nos convoca y de las eventuales implicancias e impactos que pueda tener la nueva regulación al momento de su entrada en vigencia.

Es de esperar que este marco regulatorio satisfaga los objetivos trazados, en cuanto al diálogo efectivo y el acuerdo entre empleadores y trabajadores en pro de la equidad, eficiencia y productividad, todo lo cual allana el camino a alcanzar la pretendida modernización de las relaciones laborales en nuestro país.

Muchas gracias!!