

La Reforma Laboral explicada y comentada de Luis Lizama Portal, primera edición, Ediciones Luis Lizama Portal & Cía. Abogados, noviembre, 2016

Jueza del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago

Magíster en Derecho del Trabajo

UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

Master en especialización tutela de derechos fundamentales:

la protección jurisdiccional en materia de género y menores

UNIVERSIDAD DE JAEN

Doctora en Derecho

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

La presentación de la obra en comentario no puede iniciar sino destacando a su autor como una de las principales voces autorizadas en la materia. Se trata de un destacado académico y abogado laboralista, que cuenta con una amplia y exitosa trayectoria profesional, que incluye su experiencia en la Dirección del Trabajo, su participación activa en litigios laborales y en negociaciones colectivas, que han involucrado a un alto número de trabajadores, que ejerce activamente la docencia y que durante la tramitación del Proyecto de Reforma Laboral que dio origen a la Ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, se alzó como un actor destacado al manifestar en diversos medios de comunicación, foros y seminarios, sus críticas y objeciones respecto de diversos aspectos del proyecto inicial, esgrimiendo argumentos que, en una proporción importante, corresponden a los que luego serían acogidos por el Tribunal Constitucional en aquella sentencia de fecha 09 de mayo de 2016, que se pronunció respecto a los requerimientos de inconstitucionalidad de los cuales fue objeto la ley.

Ahora bien, como se indica en el prólogo de la obra y como es de justicia destacar, esta no corresponde a un trabajo individual de su autor, sino que se trata de una labor colectiva, producto de la colaboración del autor y de los demás abogados que integran el Estudio Luis Lizama Portal & Cia. Abogados, en particular de Héctor Garrido Charme, Jocelyn Aros Hernández, Osvaldo Parada Rodríguez, Camila Gallardo Urrutia, Young Park Rojas, Esteban Palma Lohse y Gonzalo Riquelme González, tratándose de la primera publicación del Estudio.

En cuanto al objeto de la obra, según indica su autor en el prólogo, esta pretende exponer, sistematizar e interpretar en términos puramente abstractos,

esta ley que aún no está vigente, intentando explicar el modo en que deberán ser resueltos aquellos “vacíos normativos e incoherencias lógicas evidentes” con que habría sido promulgada la ley, luego de su compleja y accidentada tramitación, ofreciendo una herramienta para interpretarla y aplicarla no solo a abogados, sino especialmente a los empleadores y trabajadores a quienes la norma va dirigida.

Para cumplir con tal objeto el libro de articula en seis capítulos, a través de los cuales se agrupan la historia de la ley y los principales temas tratados por ella, siguiendo el mismo orden de materias que ofrece la Ley 20.940. Tales capítulos son: 1. Los objetivos fundamentales de la nueva ley y su compleja aprobación; 2. Las organizaciones sindicales; 3. La negociación colectiva; 4. La huelga; 5. Los procedimientos judiciales en la negociación colectiva; 6. Otros temas.

El primer capítulo contiene una breve exposición relativa a la tramitación del proyecto, señalando cuáles eran los objetivos perseguidos por el Gobierno a través del proyecto y la forma en que su contenido fue variando, durante la tramitación legislativa y hasta llegar a la promulgación de la ley. Además de incorporar una breve reseña de los requerimientos de inconstitucionalidad deducidos respecto de distintas materias tratadas en la ley, del modo en que estos fueron resueltos y del veto supresivo que presentara el Ejecutivo, a través de los cuales se dio su forma definitiva al proyecto. Se trata de un capítulo principalmente descriptivo, en que pese a los numerosos análisis que el autor formuló respecto del proyecto durante su etapa de discusión y luego de su promulgación, y que ciertamente podrían haber enriquecido el aporte de la obra, se opta por una reseña más bien objetiva, sin comentarios o valoraciones adicionales, lo que, es posible suponer, dice relación con los objetivos del texto, destinado a acercar y facilitar la comprensión de la reforma no solo a los profesionales del área, sino especialmente a sus destinatarios directos, esto es, trabajadores y empleadores.

En el segundo capítulo el autor se adentra en la Ley 20.940, precisamente, a través de las primeras materias que contiene la ley, en cuanto a modificaciones a los libros III y IV del Código del Trabajo, dejando de lado, por ahora, las modificaciones relativas a normas del Libro I del Código del Trabajo. De este modo, el análisis inicia con las reformas referidas a las organizaciones sindicales, esto es, constitución y disolución de sindicatos, quórums y requisitos formales, así como en relación a sus directivas. Se destacan aquellas normas mediante las cuales se busca eliminar las prácticas abusivas a las que había dado lugar la constitución de sindicatos y el abuso de los fueros como mecanismo para invalidar despidos; la promoción del derecho de sindicación, analizando, entre otros aspectos, prerrogativas del sindicato, tales como las horas de permiso sindical, el derecho de información, el fuero y la protección a la libertad sindical a través de la sanción a

las prácticas antisindicales; además de analizar el fomento a la equidad de género. Manteniendo el enfoque descriptivo y sintético que será el tono de todo el libro.

El capítulo tercero aborda la negociación colectiva, destacando como primera cuestión que el texto definitivo de la ley no incorpora un concepto de negociación colectiva, tras eliminarse en el veto supresivo enviado por el Ejecutivo aquel inicialmente aprobado por el Congreso y que fuera declarado como inconstitucional por el Tribunal Constitucional, siendo este el primer gran flanco de la ley que se estima quedará sujeto a discusiones e interpretaciones posteriores, proponiendo el autor un concepto propio de negociación colectiva. Además, se analiza el derecho a la negociación colectiva en relación a su consagración constitucional; los tipos de negociación colectiva, según la circunstancia de sujetarse o no a determinado procedimiento y las partes que participen de ella, anunciando como objeto de debate jurisdiccional y doctrinario posterior el modo en que deberá concretarse la negociación de los grupos negociadores; el objeto de la negociación colectiva, sus etapas y las distintas formas de ponerle término, incluyendo tanto el acuerdo de las partes, como la mediación y arbitraje; continúa el capítulo con el estudio de los distintos instrumentos colectivos, sus características, contenido, vigencia y demás cuestiones relevantes; para concluir con las prácticas desleales que se puedan producir durante la negociación colectiva.

El capítulo cuarto se centra en la huelga, analizando las características y formas de ejercer el derecho, distinguiendo entre huelga legal, que es aquella que se hace efectiva por los trabajadores que negocian representados por un sindicato (empresa o interempresa) conforme al procedimiento reglado y forzoso establecido en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, sosteniendo que el grupo negociador también podrá ejercer este derecho, lo que sin duda será también materia de discusión posterior, y aquellas modalidades de huelga que se encuentran al margen del Código del Trabajo; luego, se exponen los límites al ejercicio al derecho a huelga, según las modificaciones contenidas en la Ley 20.940, en relación tanto a los casos en que esta se encuentra prohibida, como a los servicios mínimos que eventualmente tendrán que prestar los trabajadores en huelga, a la reanudación de faenas, y a otros límites, tales como los derivados del respeto a la libertad de trabajo de los trabajadores que no participan de la huelga; a continuación se repasa el procedimiento de convocatoria y aprobación de la huelga, así como su ejecución efectiva y el derecho del empleador a disponer el cierre temporal de la empresa o *lock out*.

El capítulo quinto se avoca al estudio del nuevo Título VIII del Libro IV del Código del Trabajo, referido a los procedimientos judiciales en la negociación colectiva, señalando las distintas materias que podrán ser objeto de revisión o conocimiento judicial, el tribunal competente y el procedimiento en que cada una será conocida y resuelta.

Por último, el capítulo sexto se refiere a las otras materias modificadas por la ley y que no se encuentran directamente relacionadas con el ejercicio del derecho de negociación colectiva, sin perjuicio que su objetivo sería complementar o reforzar los cambios estructurales al sistema de relaciones laborales. Aquí encontramos el análisis de las modificaciones al artículo 2° del Código del Trabajo, en relación a la incorporación de nuevos criterios sospechosos de discriminación; las modificaciones a los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, a través de la incorporación de los denominados “pactos de condiciones especiales de trabajo”; la vigencia de la ley; las modificaciones a otros cuerpos legales; y las nuevas instituciones creadas por la ley, en particular, al Consejo Superior Laboral.

En definitiva, se trata de una obra que debiera generar un alto interés, por cuanto, de manera casi inmediata a la promulgación de la ley, propone una sistematización y explicación de su contenido de manera exhaustiva, en términos simples y claros, que permitirán su acercamiento a ella tanto por parte de la comunidad jurídica, como también por sus destinatarios directos, esto es, empleadores y trabajadores, transformándose en una útil herramienta de trabajo para todo aquel que deba aplicar esta nueva ley. Sin embargo, se extraña la agudeza de los comentarios y análisis a los que nos tiene acostumbrado el autor, así como la comparación de las materias modificadas con aquellos criterios actualmente sostenidos por la jurisprudencia administrativa y judicial, elementos que cuya presencia sin dudas habría aportado un mayor peso jurídico a esta obra.