



## **COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: JUDICIALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ORD. N°3265 DE 11 DE DICIEMBRE DE 2020)**

La Dirección del Trabajo (DT) en el Ordinario N° 3265 de 11 de diciembre de 2020, señala expresamente que *“La competencia para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación Libro IV de la negociación colectiva, del Código del Trabajo, está radicada en el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.”*

El pronunciamiento de la DT abre una serie de dudas respecto del procedimiento de negociación colectiva, toda vez que, entrega a los juzgados del trabajo la resolución de todas las contingencias que deriven de estos procesos. Lo anterior, genera cierta sorpresa para quienes nos dedicamos a esta área del derecho laboral, atendido que, en el día a día de una negociación colectiva reglada, es justamente la DT el organismo encargado -y que así lo hace en la práctica- de resolver las disputas que se verifican entre las partes, y además dar respuesta en aquellos casos de dudas o incertidumbre jurídica.

A modo de ejemplo, podemos enumerar las siguientes actuaciones cotidianas de la DT, y que sin duda implican un pronunciamiento jurídico:

- Determinar si una cláusula es o no parte del piso mínimo.
- Determinar si la última oferta del Empleador cumple con idénticas estipulaciones a las contenidas en el instrumento colectivo.
- Determinar si los trabajadores se podrán descolgar el día 16 o 30 desde iniciada la huelga

En el mismo dictamen citado previamente, la DT ha sido clara en resolver lo siguiente: *“Esta Dirección carece de facultades para determinar si la nueva oferta presentada por la comisión negociadora de la empresa durante la huelga cumple o no con los requisitos exigidos por la Ley”*. Esto parece totalmente contradictorio con las labores que día a día realiza la DT en los procesos de negociación, específicamente con su actividad durante la presentación de la última oferta, momento en el cual ejerce la labor de calificar si esta última oferta cumple con los requisitos legales, para permite la reincorporación individual a partir del día 16 o 30 desde que se inició la huelga (incluso emite una especie de certificado al respecto).

No cabe duda que el dictamen de la DT abre una serie de dudas, principalmente orientadas a tener certeza jurídica respecto de las materias que serán resueltas por la DT y aquellas en las cuales se declarará como incompetente para revisarlas. En este sentido, hay materias sensibles que seguramente podrían ser derivadas a los tribunales laborales, como se hizo con la revisión de la nueva oferta del Empleador, tales como la determinación de beneficios que forman parte del piso mínimo o determinar si la última oferta cumple las exigencias legales.



Es importante entender lo que implica derivar una materia propia de la negociación colectiva a los tribunales laborales:

- **Conocimiento del proceso de negociación colectiva.** Por regla general los tribunales laborales no deben revisar materias propias de la negociación colectiva, lo que implica desconocimiento práctico acerca de las dinámicas de estos procesos. Por el contrario, la DT participa activamente en el desarrollo de la negociación colectiva, esto le permite tener mayores conocimientos teóricos y prácticos al respecto.
- **Plazos involucrados en la tramitación de una causa judicial.** Los plazos asociados a la tramitación de un proceso judicial no se condicen con los tiempos propios de una negociación colectiva. Por regla general el proceso de negociación dura 2 meses, y en caso de no existir acuerdo se iniciará una huelga. Por el contrario, un proceso judicial como mínimo durará 6 meses. En este sentido, la resolución que se emita en el juicio, no será emitida antes del inicio de la huelga.

Por este motivo, es complejo e ineficiente radicar en los tribunales laborales la resolución de las materias propias de la negociación colectiva.

- **Suspensión de la negociación colectiva.** Otro elemento que se debe tener en consideración, es la posibilidad que -otorga la ley- el juez laboral pueda suspender la negociación colectiva durante el tiempo que se demore la tramitación de la causa. Lo anterior, podría implicar la paralización de las negociaciones colectivas por el doble o el triple del plazo que ha contemplado el legislador para estos procesos.
- **Resguardos propios de un proceso judicial.** Ahora bien, no todos los elementos de la derivación a los tribunales laborales son negativos, toda vez que, son éstos el Organismo que ha investido la Ley de competencia para resolver las materias laborales que requieren de un pronunciamiento jurídico, y que asegura a las partes un debido proceso. Lo anterior, permite dar a las partes la certeza que podrán ejercer válidamente todos sus derechos legales, y que la resolución que se emita será originada en un proceso judicial, y que respecto de ésta se podrán presentar los recursos e impugnaciones que contempla dicho proceso.

De acuerdo a lo expuesto en este documento, estimamos que el dictamen de la DT -que ha originado esta columna-, no es inocuo, y abre la puerta para judicializar el proceso de negociación colectiva, provocando -entre otros- los efectos descritos previamente. Será importante estar atentos a la forma que resolverá la DT futuras asuntos sometidos a su conocimiento, y como las partes de la negociación utilizarán estratégicamente la participación de los tribunales laborales en los procesos de negociación colectiva.