

## EL NUEVO ESTATUTO LEGAL DEL DERECHO A HUELGA EN CHILE

### El nuevo estatuto legal del derecho a huelga en Chile

Recientemente se ha promulgado en Chile una reforma laboral que contiene una modificación íntegra del proceso de negociación colectiva vigente. Dichos cambios se introdujeron a través de la ley que «Moderniza las relaciones laborales», que entra en vigencia el día 1 de abril de 2017 y, entre otras cosas, incluyó modificaciones relativas a la regulación del derecho a huelga de los trabajadores, e innova en ciertos aspectos referidos a los límites de dicho derecho, los servicios mínimos y los equipos de emergencia, entre otros.

#### PALABRAS CLAVE

Negociación colectiva, Derecho a huelga, Servicios mínimos, Equipos de emergencia, Reforma laboral.

### New Chilean Legislation on the Right to Strike

Recently has been promulgated in Chile a labor reform that contains a complete modification of the current collective bargaining process. These changes were introduced through the law that «Modernize labor relationship», which will begin his validity on April 1 and, among other things, included changes concerning the regulation of the right to strike, and innovates in certain aspects related to the limits of this right, minimum services and emergency equipment, among others.

#### KEY WORDS

Collective bargaining, Right to strike, Minimum services, Emergency equipment, Labor reform.

Fecha de recepción: 30-1-2017

Fecha de aceptación: 15-2-2017

## INTRODUCCIÓN

El 29 de agosto de 2016 se promulgó en Chile la ley N.º 20940, cuya tramitación legislativa se inició el día 29 de diciembre de 2014, por Mensaje N.º 1055-362 de la Presidenta de la República de Chile, doña Michelle Bachelet Jeria, a través del cual introduce significativas modificaciones al Código del Trabajo.

La ley reforma fundamentalmente el proceso de negociación colectiva en Chile y reemplaza por completo toda la regulación pertinente en la materia, introduciendo un nuevo articulado en el Libro IV del Código del Trabajo chileno.

La reforma legal propuesta tenía como uno de sus objetivos principales el fortalecimiento de los sindicatos, en general, y de su posición en el proceso de negociación colectiva, en particular. En ese contexto, la cautela del derecho a huelga de los trabajadores se convirtió en un eje de preocupación esencial en la nueva configuración normativa del Libro IV del Código del Trabajo, que ha dispuesto —anticipemos desde ya— la prohibición absoluta del reemplazo en huelga, o esquirolaje (el art. 345-4 del CT tipifica el reemplazo de huelguistas por parte del empleador como una práctica desleal grave). Debido a la importante reforma introducida, el estudio de la configuración normativa del derecho a huelga, en términos generales, resulta relevante, pues podremos constatar no solo la protección irrestricta del derecho a huelga, sino también el intento de su delimitación legislativa.

## OBJETIVOS DE LA REFORMA

El mensaje presidencial con que se inicia la tramitación del proyecto de ley que implementa la reforma declara manifiestamente que el espíritu de fondo es el de aumentar los ingresos de los trabajadores mediante un incremento de su poder negociador al interior de la empresa. Es necesario precisar, a modo de caracterización general del modelo de negociación colectiva chileno, que este se puede definir como un modelo descentralizado, altamente formalizado, intervenido y normado, en donde el ámbito de negociación se identifica primordialmente con la empresa en concreto, esto es, entre un sujeto determinado, como es el sindicato de empresa, y una parte correlativa también definida, como es el empleador. Todo el procedimiento de negociación colectiva, de inicio a fin, se encuentra altamente normado por el legislador, y dicha circunstancia formal no ha cambiado con la reforma que inicia su vigencia en abril del año 2017.

Los fundamentos para promover el proyecto de ley presentado por el ejecutivo eran:

- La baja cobertura de negociación colectiva.
- Las observaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundamentalmente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), a la legislación laboral sobre:
  - (a) exclusión de la negociación colectiva para aprendices y trabajadores contratados por obra o faena,

- (b) la coexistencia de grupos negociadores y sindicatos,
- (c) el derecho a negociar colectivamente para el sindicato interempresa y
- (d) los límites al ejercicio de la huelga, en particular en lo referido al reemplazo de huelguistas.

La reforma laboral introducida pretende reforzar la posición negociadora de los trabajadores a través de un fortalecimiento sistemático de las organizaciones sindicales y de la promoción intensa de la negociación colectiva. Para alcanzar este último objetivo, el Gobierno (recordamos que el Ejecutivo inició el trámite legislativo) pretendió eliminar a los grupos negociadores (grupos de trabajadores no sindicalizados) como agentes legitimados para negociar, establecer el goce automático de beneficios pactados colectivamente al momento de afiliarse al sindicato y el fin del reemplazo en huelga.

El Tribunal Constitucional, con ocasión de una objeción de constitucionalidad de las normas, conoció el texto normativo que reformaba el Código del Trabajo y declaró inconstitucionales precisamente los apartados normativos que consagraban dos de sus ejes centrales, como eran la proscripción de los grupos negociadores y lo que se denomina «efecto colectivo del instrumento», esto es, que el trabajador al afiliarse pudiese de manera automática gozar de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo (sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en las causas rol N.º 3016(3026)-16-CPT y rol N.º 3112-16-CPR). Actualmente, esta última opción solo será viable si es que en el propio instrumento así se señala.

Finalmente, el derecho a huelga, salvo modificaciones menores (se terminó eliminando la calificación «pacífica» que le acompañaba en el texto normativo contenido en el mensaje presidencial) terminó siendo resguardado en coherencia con el espíritu reformista del ejecutivo, y con las directrices que la Corte Suprema de Justicia, tribunal de la mayor jerarquía en Chile, había delimitado en la línea jurisprudencial de los últimos años.

## EL DERECHO A HUELGA

### Definición

En Chile, al igual que en muchos países herederos de la tradición continental, no existe una definición

normativa única de la huelga. Ni de rango legal ni constitucional. Sin perjuicio de ello la doctrina y la jurisprudencia judicial han determinado de modo general que se entiende que ésta implica la suspensión temporal, concertada y colectiva del trabajo, sea por causa económica, de derecho, o simple solidaridad con otros grupos y que persigue obtener logros que satisfagan dichas aspiraciones. En Chile, en particular, la huelga que se encuentra regulada normativamente refiere de manera específica a aquella que tiene tanto un fundamento como un fin de carácter económico, y se identifica con la defensa gremial de intereses, contando con la finalidad principal de mejorar las remuneraciones y condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso señalar que nunca el ordenamiento jurídico chileno ha contado con una definición típica de la huelga.

### La huelga legal y la huelga Atípica

Si bien no ha existido en Chile una definición típica del derecho a huelga, ni en la ley ni en la Constitución, sí existen referencias explícitas de ella en nuestro Código del Trabajo vigente previo al mes de abril de 2017 (y continúan existiendo tras la reforma). Además, existe una mención expresa en la Constitución, pero ésta se produce al proscribir el constituyente el ejercicio de la huelga por parte de los funcionarios del Estado y municipales, y otros más (art. 19, n.º 16 inc. 6.º CPR).

De la regulación legal contenida en el texto normativo del Código del Trabajo se desprende que en nuestra cultura jurídica interna se ha comprendido que la huelga, en tanto derecho de los trabajadores, es susceptible de ejercicio solo por el sindicato respectivo y en contra del empleador específico que actúa como contraparte. Pero, además, solo es posible ser ejercida, en el contexto de un procedimiento de negociación colectiva reglada (que cumple con determinados requisitos y formalidades señaladas en el Código del Trabajo).

Por tanto, si comprendemos que dentro de los elementos definitorios de la huelga no se encuentra su necesaria tipicidad o autorización legal, podemos teóricamente distinguir entre huelgas (paralizaciones colectivas) legales e ilegales o al margen del Derecho (conforme a datos del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social —COES—, entre el 1 de mayo y el 31 de agosto del 2014, se han llevado a cabo un total de 147 huelgas en Chile, que se

distribuyen en 92 huelgas legales —62,6 %— y en 55 huelgas ilegales —37,4 %—. La relevancia de esta diferencia radica en que desde la lectura del texto de rango legal solo será huelga legal lícita aquella que se lleva a cabo en un proceso de negociación colectiva y con el cumplimiento de todos los requisitos formales que la ley consagra (votación, época de ejercicio, instancia de mediación voluntaria, formalidades del voto, etc.), mientras que cualquier otra forma de paralización que no corresponda con dicha definición caerá inmediatamente en la categoría de huelga al margen del Derecho o Atípica. Ahora bien, dicha distinción doctrinaria, tal como muchas otras en el Derecho del trabajo, tiene una relevancia simplemente teórica y abstracta, pues si se analiza estadísticamente la proporción de huelgas ejercidas en conformidad a la ley en un proceso de negociación colectiva, versus las denominadas «huelgas al margen», verificamos que estas últimas tienen una alta presencia.

### Regulación vigente previa a la reforma laboral

En el articulado normativo del Código del Trabajo vigente previo al mes de abril de 2017 existe un Título VI denominado «*De la huelga y del cierre temporal de la empresa*» que en los artículos 369 y siguientes (casi un total de veinte artículos) consagra la serie de formalidades con que han de cumplir los trabajadores que se encuentran en un proceso de negociación colectiva para efectos de poder legítimamente suspender sus actividades y ejercer su derecho a huelga.

Los trabajadores deben votar en un determinado plazo si aceptan la última oferta que el empleador ha de presentarles (artículo 370 y 372 del Código del Trabajo, vigente previo a abril de 2017) o si prefieren ir a huelga, y en tal caso los trabajadores también cuentan con un plazo para hacerla efectiva.

El Código del Trabajo previo a la reforma permitía que el empleador reemplazase huelguistas si es que se cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 381. Existía entonces una discusión sobre qué se consideraba reemplazo y sobre su legitimidad, pues podría limitar desproporcionadamente el ejercicio de la libertad sindical. El espíritu protector se habría plasmado en la redacción literal del precepto, que rezaba «*estará prohibido el reemplazo en huelga, salvo que...*», y que conforme a dicha redacción el espíritu del legislador era propender por la prohibición del reemplazo en huelga.

Así, en principio, con la legislación vigente se encuentra prohibido el reemplazo en huelga, sin embargo, si el empleador cumplía con los requisitos señalados en el artículo 381 del Código del Trabajo, podía proceder a reemplazar trabajadores desde el primer día de la huelga.

Sobre el desarrollo de la huelga, su tono o las actividades que podían desplegarse en virtud de su ejercicio, no se señala nada en el Código del Trabajo.

Otro acápite relevante que regula el derecho a huelga en la ley vigente previo a la reforma es aquel que se contiene en el artículo 384 y regula legalmente la prohibición de declarar la huelga a trabajadores de determinadas empresas, que son aquellas que «*a) atiendan servicios de utilidad pública, o b) cuya paralización por su naturaleza cause graves daños a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional*».

Precisamente, en relación con el contenido de la norma precitada se produce una modificación relevante que será expuesta en un acápite posterior de esta presentación.

Además de lo anterior, hemos de destacar que en el contexto del espíritu intervencionista y heterónomo de nuestro legislador, se consagra una facultad especialísima del Presidente de la República, que denota el alto nivel de intervencionismo del Estado en materia colectiva, conforme a la cual *en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas*.

### Algunos criterios jurisprudenciales

Sin perjuicio de la alta estima por la norma positiva que existe en la cultura jurídica chilena, los Tribunales Superiores de Justicia (Corte Suprema y Cortes de Apelaciones) han interpretado la norma legal con un hálito eminentemente protector, al límite de la antijuridicidad. En este sentido, previo al ingreso del proyecto de ley que moderniza las relaciones laborales en Chile, ya nuestros tribunales interpretaban, por ejemplo, que las acciones proscritas en el artículo 381, en protección de la eficacia del derecho a huelga, no solo referían a la prohibición del reemplazo externo de trabajadores, sino que incluso las situaciones de reemplazo interno se encontraban prohibidas.

A mayor abundancia, la Corte de Apelaciones de Santiago de Chile ha reconocido en relación con la huelga, en autos caratulados «*Actionline Chile S.A. con Yutronic y otro*», Rol N.º 1144/2015 (Reforma Laboral), de 23 de octubre de 2015, que *«si ella es el contenido de un derecho fundamental, ha sido superada la tesis que sustentaba que la huelga era una «etapa indeseable» de la negociación colectiva; por lo mismo, tampoco puede sostenerse que cualquier huelga que se realice fuera de la negociación colectiva, sea ilícita o contraria al derecho. Por el contrario, se sostiene que por tratarse de un derecho fundamental, «la huelga es prima facie lícita, salvo que el legislador, expresa y deliberadamente, la declare, en algunos casos calificados, como prohibida o ilícita, y siempre que esa calificación respete el principio de proporcionalidad o respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales».*

De este modo, aún contra texto legal expreso, y aún en ausencia de una regulación constitucional expresa, los tribunales han reconocido que el ejercicio del derecho a huelga se extiende más allá de un proceso de negociación colectiva.

### Problemas que se planteaban con la ley vigente

Con la ley vigente previo a abril de 2017 aún persistía la discusión sobre los alcances del reemplazo a huelga y, en particular, la posibilidad de distinguir entre reemplazo interno y externo. Asimismo, existían discusiones en torno a los alcances de la huelga y el funcionamiento de la empresa, en cuanto a si esta podría ver paralizadas absolutamente todas sus faenas de manera definitiva, y en el fondo el sindicato podía efectivamente paralizar unilateralmente toda la producción, sin atender a los efectos perniciosos e irreparables que pudiese generar sobre ella.

Otro cúmulo de discusiones se desarrollaban en torno al efecto de la huelga en términos de seguridad social (suspensión de la relación laboral y pago de prestaciones), usos de feriado legal y su compatibilidad, terminación de relación laboral, casos de trabajadores que hubiesen sido contratados a plazo determinado y el fuero, la sancionabilidad de acciones que califiquen en alguna de las causales disciplinarias de término del contrato de trabajo (incumplimiento grave de las obligaciones, vías de hecho, injurias, etc.), entre otras. Todos estos temas fueron resueltos casuísticamente por la jurisprudencia judicial y administrativa laboral, sin embargo, como pasaremos a ver, y sin perjuicio del espíritu altamente formalista y legalista del Estado

chileno, no todas las inquietudes expuestas fueron resueltas con la reforma laboral.

## EL DERECHO A HUELGA EN LA REFORMA LABORAL

### Consagración legal y conceptualización

Tras la entrada en vigencia de la ley que moderniza las relaciones laborales, la huelga se encontrará regulada en el título IV, capítulo VI, nominado «*Derecho a huelga*», y en el capítulo VII, nominado «*Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga*».

El legislador persiste en dejar a la huelga sin una descripción normativa típica, y más bien prefiere delimitar sus contornos a través de algunas ideas indicitarias del alcance de su ejercicio, tanto en relación con los derechos del empleador, como respecto de los trabajadores restantes, su libertad de trabajo y las posibles afectaciones de relevancia jurídica respecto de terceros.

La configuración normativa de la huelga en el Código del Trabajo reformado conserva el afán formalista del legislador, y se regula, entre otros episodios, la época de votación de la última oferta, la convocatoria a votación de la huelga, la votación misma de la huelga, la emisión y contenidos de los respectivos votos, la posibilidad de solicitar la intervención de la administración del Estado como mediador, presentación y continuación de negociación en esta etapa, reincorporación y prohibición de reincorporación de trabajadores (descuelgue), etc. Evidentemente, por la abundante y densa regulación normativa no corresponde que en las siguientes líneas hagamos una exposición detallada de ella, baste con la enunciación de algunos aspectos de especial relevancia.

Dentro de las novedades que podemos encontrar en esta regulación se encuentra la tipificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, y su procedimiento de calificación y acuerdo, en el contexto de lo que se ha denominado «*limitaciones al ejercicio del derecho a huelga*».

Asimismo, resulta de especial relevancia la norma contenida en el artículo 362 del Código del Trabajo, que regula el procedimiento de determinación de las empresas en que el derecho a huelga no solo se limita, sino que derechamente se prohíbe, y también la nueva regulación de la reanudación de faenas.

### Límites al derecho a huelga

El derecho a huelga, en tanto derecho fundamental, no ha sido concebido ni por la OIT ni por ningún otro órgano, nacional o internacional, como un derecho de carácter absoluto. Por el contrario, ante el auge de una noción conflictivista de los derechos fundamentales, extendida por Latinoamérica especialmente por la doctrina *iusconstitucionalista* de Robert Alexy, se ha entendido que el derecho fundamental a huelga cuenta con varios límites, muchos de ellos fijados en la ley. El legislativo chileno ha acogido dicha tendencia, y ha consagrado legalmente una serie de límites al derecho a huelga que pasaremos a revisar sucintamente a continuación.

### Prohibición de la huelga

La reforma laboral *en comento* conserva en su artículo 362 CT la norma sobre prohibición de declaración de huelga respecto de determinadas empresas (*ex* artículo 384 CT). Pese a las críticas que en su oportunidad recibió la legislación vigente de parte de diversas instituciones dedicadas a la investigación en materias de derechos humanos, e incluso de la OIT, la prohibición legal del ejercicio del derecho a huelga persiste en la nueva legislación.

La legislación vigente desde el mes de abril de 2017 prescribe que no se podrán declarar en huelga los trabajadores que laboren en empresas que se encuentren en alguno de estos dos supuestos: (a) que atiendan servicios de utilidad pública, o (b) se trate de aquellas cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de prohibición de huelga en determinadas empresas conforme al rubro que despliegan ha de realizarse cada dos años, a través de la dictación de una resolución conjunta de los Ministros de Trabajo y Previsión Social; Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, dentro del mes de julio, previa solicitud fundada de los trabajadores (para su exclusión) y de la empresa (para su inclusión), que deberá ser presentada a más tardar el 31 de mayo del año respectivo.

De la solicitud antedicha ha de otorgarse traslado a la contraparte empleadora o trabajadora para que formule sus observaciones dentro del plazo de 15

días. Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta antes mencionada, solo se podrá revisar su permanencia en la nómina, en virtud de causa sobreviniente y a solicitud de parte. Esta resolución podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones conforme al procedimiento establecido en el art. 402 del CT. Ha llamado la atención la inclusión del Ministerio de Defensa Nacional (cargo de exclusiva confianza del presidente) y la extensión de dos años del periodo de prohibición respectiva, más aún luego de las preceptivas y opiniones difundidas por los distintos órganos de la OIT en cuanto a lo pernicioso y lesivo del derecho a la libertad sindical que puede resultar la injerencia estatal.

### Servicios mínimos (¿servicios esenciales?) y equipo de emergencia

El legislador conserva la mención a los servicios esenciales, denominándolos técnicamente tras la reforma, como «servicios mínimos» (sin perjuicio de que su uso técnico correcto en derecho comparado refiere a situaciones similares ocurridas específicamente en el servicio público), y respecto de aquellos establece una obligación correlativa del sindicato de disponer de un grupo de trabajadores en huelga para que puedan desempeñarse en las actividades que han resultado ser calificadas como tales.

La referencia a servicios mínimos efectuada en la nueva redacción del código dice relación con la obligación de proveer personal al empleador para atender servicios mínimos de seguridad (protección de bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevención de accidentes a las personas), de funcionamiento (garantizar la prestación de servicios de utilidad pública y la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas) y para prevenir daños ambientales o sanitarios.

Por su parte, el personal que se destine al cumplimiento de las funciones constitutivas de los servicios mínimos es denominado por el legislador como «equipos de emergencia».

Un ejemplo de clara utilización de esta preceptiva lo constituye el análisis de funcionamiento de una caldera de activación continua, que imposibilita su detención sin causar daño a los bienes de la empresa.

Los servicios mínimos no tienen por objeto conservar el normal funcionamiento de la empresa en cuestión, sino, ante todo, procurar que no existan daños adicionales que pudiese sufrir el empleador, los trabajadores que no son parte de la huelga, o incluso terceros, como pueden resultar los usuarios de los servicios de salud o similares.

Tanto empleador como sindicato deben acordar la calificación de servicios mínimos, y solo para el caso de que no exista conformidad entre las partes, estas pueden solicitar la intervención de la autoridad administrativa (Inspección del Trabajo) a fin de que resuelva y califique de manera definitiva si determinadas funciones son calificables como identificadas con los servicios mínimos.

### Reanudación de faena

Sin perjuicio de que la huelga puede tener término a través de la suscripción de un instrumento colectivo de común acuerdo, la reforma laboral innova en materia de reanudación de faenas decretadas por un órgano del Estado.

Previo a la reforma laboral, el Presidente de la República podía decretar la reanudación de las faenas (antiguo artículo 385 CT) cuando había de producirse *«una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional»*. La nueva redacción no difiere en exceso de la transcrita, salvo porque ahora el órgano estatal competente para decretar la reanudación de faenas es el Juzgado de Letras del Trabajo pertinente. Señala el nuevo precepto que *«en caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte»* (art. 363 CT).

### ¿Otros límites del derecho a huelga?

Sin perjuicio de lo expuesto hasta este punto, en cuanto el legislador ha tipificado expresamente límites del derecho fundamental a huelga, en la concepción conflictivista de derechos fundamentales que prima en Chile, cabe hacer la precisión que el derecho a huelga de los trabajadores en cuestión

puede entrar en conflicto con otros derechos iusfundamentales (libertad de trabajo, derecho de propiedad, libertad de desplazamiento, libertad de opinión, etc.) y, por tanto, su despliegue normativo requerirá en más de una ocasión un pronunciamiento concreto, casuístico, que termine por delimitar los alcances del derecho fundamental en cuestión.

### Efectos del derecho a huelga

Tal como en la regulación normativa vigente previo al mes de abril de 2017, la huelga tiene como efecto principal la suspensión de la relación laboral entre trabajador y empleador que están involucrados en la huelga. Por tanto, durante este periodo los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas del contrato.

### TEMAS POR RESOLVER

El legislador chileno ha dispuesto el inicio de la vigencia de la reforma en el mes de abril de 2017, sin embargo, dejó una serie de temas inconclusos, aun después de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional a propósito de la revisión iusfundamental que se efectuó respecto del proyecto de ley. La posibilidad de negociación colectiva de los grupos negociadores, y la titularidad del derecho a huelga respecto de estos, si bien obtuvo un pronunciamiento favorable por parte del Tribunal Constitucional, no cuenta con alguna disposición legal que le regule. Asimismo, la opción por eliminar el calificativo *«pacífica»* que en el mensaje presidencial acompañaba a la huelga, a propósito de su forma de ejercicio, resulta más pernicioso que beneficioso, pues en la historia de la ley quedará plasmada que ha sido expresamente intención del legislador eliminar la calificación de *«pacífica»* de la huelga como calificativo determinante de su legitimidad o licitud.

### CONCLUSIONES

La reforma laboral no innova en líneas generales en relación con el espíritu intervencionista del Estado en la regulación general del proceso de negociación colectiva, y, en particular, tampoco lo hace en relación con su intervención en el ejercicio del derecho a huelga.

El ejercicio del derecho a huelga, de manera lícita o en conformidad con la ley, ha de efectuarse conforme a una serie de preceptivas legales altamente específicas y detalladas, y además ha de sujetarse a los límites que el propio legislador ha impuesto. Se intensifica la intervención del Estado en el proceso de negociación colectiva tanto respecto de la Dirección del Trabajo (autoridad administrativa de mayor jerarquía en materia laboral) como en relación con los Tribunales de Justicia.

Un sistema altamente regulado como el chileno no ha sufrido modificaciones en su espíritu, sin embargo, precisamente por la alta densidad normativa del sistema de relaciones colectivas chilena, han quedado varios puntos de discusión abiertos, y tendrán que ser la autoridad administrativa y la judicial quienes en el futuro terminen por esclarecer el panorama.

**FRANCISCO ALBERTO RUAY SÁEZ\***

---

\* Abogado del Área Laboral en Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría, oficina de Santiago de Chile.