THOMSON REUTERS
LA LEY

REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

VOLUMEN III N° 1 - 2015

THOMSON REUTERS

Derecho de las relaciones laborales. Un derecho vivo
Recensión a Francisco Walker Errázuriz y Pablo Arellano Ortiz Santiago, Librotecnia, 2014

Por Sergio Gamonal Contreras

Efectuar la recensión de esta obra es doblemente significativo para el autor de estas líneas. Primero porque me une con el profesor Francisco Walker una larga y fructífera amistad. El profesor Walker ha sido un verdadero maestro del Derecho del Trabajo y agradezco enormemente su constante colaboración y apoyo. Segundo, porque con el otro autor, Pablo Arellano, me une también una gran amistad bastante más reciente que la del profesor Walker, pero que ha dado frutos en diversos trabajos que hemos escrito en conjunto.

Este libro es la segunda edición actualizada de la primera edición del año 2002.

Se trata de un texto de tipo enciclopédico, que abarca numerosos temas, intentando la unión de la perspectiva de las relaciones laborales (*industrial relations*) con el Derecho del Trabajo. Esto implica un gran desafío, dado que la visión que tenemos los abogados tiende a ser más restrictiva, técnica y formalista que la perspectiva interdisciplinaria que acomete el estudio del trabajo desde la óptica de las relaciones laborales, confluyendo economistas, sociólogos, administradores, psicólogos y, por cierto, juristas.

No es de extrañar que el profesor Walker desde los inicios de su labor docente haya tenido esta visión, dado que su carrera de profesor fue desarrollada dentro de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Tampoco extraña que el joven profesor Arellano se pliegue a esta perspectiva, considerando su experiencia laboral hace algunos años dentro de la OIT, la cual propugna una visión más interdisciplinaria del fenómeno laboral.

Ambos autores estudiaron sus doctorados en Francia y por ello representan, además, la visión francesa del Derecho del Trabajo, caracterizada por su gran rigurosidad y profundo espíritu crítico.

Esta obra, de más de ochocientas páginas, nos exige un esfuerzo de síntesis en esta recensión. Por ello, optaremos por destacar algunos de sus elementos más esenciales, para luego concluir con algunas observaciones finales.

El sistema de relaciones del trabajo

La obra nos introduce en las distintas concepciones de las relaciones laborales, mostrándonos cómo esta óptica conlleva la interrelación de diversos actores, a saber, los trabajadores y sus organizaciones, los empresarios y sus organizaciones, y el Estado, en un contexto que se enmarca, en palabras de Dunlop, en una cierta

ideología entendida como el conjunto de idea matrices que inspira al sistema en general y a los actores en particular[1].

Lo anterior nos exige un análisis del fenómeno laboral considerando variables de carácter político, económico, tecnológico y social.

Esto es de la mayor importancia para tener una visión omnicomprensiva del trabajo y poder entender mejor el rol del derecho dentro de este puzle.

La Nueva Cuestión Social

Los autores se hacen cargo de la Nueva Cuestión Social originada desde finales del siglo XX y que se proyecta en este nuevo siglo[2]. Este tema es sumamente relevante considerando los estragos de la globalización y del libre comercio en el mundo. Aunque no todo ha sido negativo, el aumento explosivo del trabajo de niños y esclavos, la proliferación de los talleres del hambre en el sudeste asiático, y la sensación de que nada puede hacerse, generan sin duda una tensión en el pensamiento social ante un retroceso que nos devuelve a finales del siglo XVIII. Cuán lejanos nos parecen esos mementos épicos, como a finales de la Segunda Guerra Mundial, en donde nadie dudaba de la relevancia de los derechos humanos para todas las personas. Pero uno de los defectos que tenemos es la mala memoria, ni cien años después hemos visto resurgir nociones absolutamente materialistas y cosificadoras del trabajo, que degradan a muchos de nuestros congéneres en el planeta.

Una noción amplia de Derecho del Trabajo

Para los autores, el Derecho del Trabajo no sólo representa el marco institucional del sistema de relaciones laborales, sino que también debe ser concebido como un derecho de amplio espectro, que mueve su normatividad más allá de las fronteras del trabajo dependiente[3]. Esta noción posmoderna recoge la gran fragmentación del trabajo y el surgimiento junto al trabajo de tipo taylorista-fordista, caracterizado por la cadena de montaje, del denominado trabajo flexible.

La dimensión económica del Derecho del Trabajo

Los autores nos recuerdan la importancia de estimar al Derecho del Trabajo como un derecho social, lo que permite considerar los aspectos económicos como esenciales[4]. Sin duda el Derecho del Trabajo desde sus orígenes tiene una dimensión

[1] P. 24. También p. 553 sobre el aumento de los empleos precarios y subcontratados.

[2] P. 43.

[3] P. 60.

[4] P. 67.

económica importante, pero que generalmente en los textos legales queda oculta. En esta obra se hace explícita esta vinculación.

Cabe precisar que esta visión económica no se refiere al discurso neoliberal que propugna la derogación de los estándares protectores, sino a la racionalidad económica intrínseca de los estándares laborales, en donde se protege al trabajador sin por ello comprometer la viabilidad económica de la empresa[5], lo que permite, entre otras cosas, la consolidación de una clase media trabajadora.

La participación de los trabajadores en la empresa

Esta sección pareciera hablarnos de otro mundo. En nuestro país la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas es un tema tabú, casi ancestralmente prohibido, absolutamente impensable. Por el contrario, en los países más desarrollados del mundo, como Alemania y los escandinavos y Finlandia, es de toda lógica que los trabajadores deben participar en la gestión. Así también en la reglamentación comunitaria de la sociedad anónima europea[6].

Los autores nos hablan de niveles de participación, entendida ésta como la intervención de los trabajadores en las decisiones de las empresas por vías distintas de la negociación colectiva o de ser dueños de parte del capital de la empresa[7].

Los grados de participación son la información, la participación consultiva y la participación codecisoria. Si está última no sólo es minoritaria, sino que llega a ser paritaria, hablamos de cogestión[8].

Los autores nos recuerdan el intento fallido de la dictadura de establecer un real sistema de participación, a través del Estatuto Social de la Empresa, decreto ley N° 1.006 de 1975[9], que contemplaba el Comité de Empresa y la participación de los trabajadores en el directorio. En definitiva, esta normativa jamás se aplicó y el régimen militar optó por un sistema neoliberal.

Sin embargo, el recordar este intento de la dictadura es muy útil para darnos cuenta de hasta qué punto este es y no es un tema ideológico al mismo tiempo. Es ideológico porque representa el intento de equilibrar las relaciones de producción. Pero, a la vez, no es ideológico, en el sentido de percibir que la idea de la participación es socialista o marxista, salvo que usted crea que la primera parte de la dictadura de Pinochet fue socialista, la verdad es que la participación de los

[5] Pp. 75 y 81.

[6] Directiva 2001/86CE de 8 de octubre del 2001, sobre sociedad anónima europea y la implicación de los trabajadores. Vid. Ansón Peironcely, Rafael y Gutiérrez Dorronsoro, Carmen (2004), *La Sociedad Anónima Europea*, Barcelona, Bosch, pp. 233 y ss.

[7] P. 127.

[8] Ibíd.

[9] P. 132.

trabajadores puede estar en la agenda de gobiernos de tendencias muy distintas. Incluso más, la participación es muy necesaria para mejorar la eficiencia y la productividad, materias que aún son un lastre en nuestro sistema económico.

La propuesta de los autores, de fusionar el comité paritario con el bipartito de capacitación, como primer paso hacia un sistema de comité de empresa[10], es interesante y debiera ser considerada por los gobernantes.

La libertad sindical en democracia

Los autores nos precisan que para la vigencia plena de la libertad sindical debe haber a lo menos un régimen democrático representativo de gobierno[11]. Efectivamente jamás ha habido sindicalismo de verdad en los regímenes tiránicos. Y es por ello que urge cambiar lo esencial de las normas sindicales de nuestro país, generadas sin debate público y un período histórico en que no regían las libertades públicas más esenciales.

Los autores con convicción se declaran en pos de una libertad sindical auténtica, que permita libertad al trabajador para estar o no en el sindicato y, por otra parte, que las organizaciones sindicales puedan operar a todo nivel sin intromisiones de ninguna especie[12].

La organización de trabajadores, nos recuerdan, es un actor fundamental en el sistema de relaciones laborales[13].

La negociación colectiva requiere de un clima institucional favorable

Los autores hacen presente que la negociación colectiva requiere de un clima institucional favorable, entendiendo por tal que tanto la legislación, los gobiernos y la opinión pública la alienten[14].

Es necesario que el sistema político reconozca la importancia de la negociación y que exista un régimen político con amplio respeto de las libertades públicas[15].

Concordamos absolutamente con estas ideas.

[10] P. 149.

[11] Pp. 559 y 567.

[12] P. 657.

[13] P. 658.

[14] P. 664.

[15] P. 665.

La negociación por área de actividad: las comisiones tripartitas

Este interesante y erudito libro nos recuerda que en Chile existió un sistema de negociación por área que los autores califican de heterodoxo, el de las Comisiones Tripartitas, entre 1968 y 1979[16].

Estas comisiones estaban integradas por representantes de los trabajadores y empleadores por rama, con el fin de fijar condiciones mínimas de remuneraciones y condiciones de trabajo. Nuevamente es útil, para desideologizar el debate, recordar que funcionaron hasta 1979[17].

Se utilizaron en ramas de actividad como los molinos, constructoras, bancos, transporte, ascensores, montaje industrial, papel, actividad gráfica, lavanderías y tintorerías. Se trataba de regulaciones bastante detalladas, denominadas tarifados[18].

Debiera estimarse seriamente el revivir este mecanismo de negociación por área.

Un buen futuro para el Derecho del Trabajo

Los autores Walker y Arellano cierran esta extensa obra manifestando su optimismo y su compromiso con un sistema de relaciones laborales más equitativo[19].

Concordamos con ellos en esta visión de futuro.

Un par de críticas finales

En una obra de esta envergadura y extensión, es imposible estar en un ciento por ciento de acuerdo con los autores. Por ello, brevemente expondremos un par de observaciones críticas.

No concordamos con la idea de que la actual normativa de prácticas antisindicales es efectiva[20]. Aún falta mucho, y destruir un sindicato en Chile es bastante fácil, e incluso barato.

Tampoco concordamos que el sistema de comisiones tripartitas no sea ortodoxo. No hay sistemas puros, y se asemeja mucho a los consejos de salarios tan exitosos en Uruguay.

[16] P. 687.

[17] Vid, decretos leyes N°s. 670 de 1074 y 1.765 de 1977.

[18] P. 688.

[19] Pp. 761 y 762.

[20] P. 627.

Por último, disentimos decir que la huelga es un hecho, y que, incluso con la actual legislación autoritaria jamás es un derecho[21]. Aunque concordamos con los autores en el sentido de que la huelga está muy limitada por el Plan Laboral.

A modo de conclusión

Finalmente, deseamos destacar dos elementos de esta obra.

Primero, el uso de numerosos gráficos y estadísticas que ayudan a contextualizar tanta información teórica.

Segundo, deseamos destacar el hecho de que el profesor Francisco Walker, único autor de la primera edición, haya convidado a Pablo Arellano a trabajar esta segunda edición en calidad de coautor. Este acto de grandeza del profesor Walker sigue la línea de muchos autores franceses, que convidan a estudiosos más jóvenes para dar continuidad a su obra.

Nos parece una idea estupenda y vaticinamos, por lo mismo, una larga vida para este libro que abarca tantas materias relativas a las relaciones laborales.

[21] Pp. 741 y 742.

Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social
Vol. III N° 1 - 2015, Páginas 531 - 536