

Índice

Introducción	8
1 Capítulo I: El modelo de relaciones laborales chileno.	10
1.1 Perspectiva histórica.....	10
1.2 El Plan Laboral.....	12
1.3 Actores del sistema de relaciones laborales tras la dictación de las leyes 20.760 y 20.940. .	13
2 Capítulo II: Ley N° 20.760 que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, sus principales modificaciones y efectos	15
2.1 Antecedentes generales e Historia de la Ley N° 20.760	15
2.2 Modificaciones introducidas por la Ley N° 20.760 al concepto de empresa como sujeto dentro de la relación laboral	21
2.2.1 Concepto de empresa y sus elementos	21
2.2.2 <i>Organización de medios</i>	22
2.2.3 <i>Dirección Común</i>	23
2.2.4 <i>Fines</i>	25
2.2.5 <i>Individualidad legal determinada</i>	26
2.2.6 <i>Concurrencia de los otros supuestos de la norma</i>	28
2.2.7 La empresa como titular de imputación de la responsabilidad laboral.....	32
2.2.8 <i>Dirección común como criterio de determinación del sujeto de la relación laboral en los grupos de empresas.</i>	33
2.3 Efectos jurídicos de las Dirección Laboral Común impuesta por la Ley N° 20.760 en materia de responsabilidad laboral.....	34
2.3.1 Ampliación de la responsabilidad laboral.	36
2.3.2 Imputación.....	38

2.3.2.1	Solidaridad	40
2.4	Procedimiento.....	40
2.4.1	Acción declarativa.....	40
2.4.2	<i>Legitimación activa</i>	41
1.4.2	Oportunidad de la acción y la suspensión de la negociación colectiva	42
2.4.3	Contenido de la sentencia.....	42
2.4.4	Efecto <i>erga omnes</i>	43
2.5	Simulación y Subterfugio.....	43
2.5.1	Simulación.....	43
2.5.2	Subterfugio	44
2.5.3	Componente subjetivo y sanción.....	44
3	Capítulo III: Criterios jurisprudenciales al tenor de la Ley 20.760	46
3.1	Jurisprudencia de los tribunales.	46
3.2	El concepto de empresa y elementos que permiten determinarla como unidad económica	46
3.2.1	Primacía de la realidad	49
3.3	Subterfugio del artículo 507	50
3.3.1	Multiplicidad de razones sociales.....	52
3.3.2	Requisitos para el subterfugio.....	53
3.3.3	Unidad de la empresa	54
3.3.4	Sindicato y prácticas antisindicales	56
4	Capítulo IV: Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales	58
4.1	Historia de la ley	58
4.1.1	Proyecto de ley original.....	60
4.1.2	Promulgación y publicación	63
4.1.3	Principales modificaciones, sistema de relaciones laboral chileno y críticas.....	64

4.2	Negociación colectiva bajo la nueva normativa.....	67
4.2.1	Concepto y aplicación	67
4.2.2	Materias negociables	70
4.2.3	Instancias de negociación.....	71
4.2.4	<i>Negociación de sindicatos y grupos negociadores</i>	71
4.2.5	<i>Negociación sindicatos interempresa</i>	71
4.2.6	<i>Negociación de trabajadores eventuales de temporada y de obra o faena transitoria</i>	72
4.2.7	<i>Negociación Federaciones y confederaciones</i>	72
4.2.8	Instrumentos colectivos.....	75
4.3	Derecho a huelga.....	76
4.3.1	Limitaciones.....	77
4.3.2	Efectos de la huelga.....	79
4.4	Prácticas antisindicales y prácticas desleales. Concepto.	79
4.4.1	Prácticas desleales del empleador	80
4.4.2	Prácticas desleales por parte del trabajador.....	80
4.5	Sindicación.....	81
4.5.1	Titularidad de la negociación colectiva.....	82
4.5.2	Afectación a los sindicatos	83
4.5.2.1	3.5.2.1. Grupos negociadores	84
5	Capítulo V: Criterios administrativos y jurisprudenciales al tenor de la Ley 20.940	87
5.1	Sindicalización y Negociación Colectiva.....	88
5.2	Negociación colectiva.	90
5.3	Servicios mínimos, reclamación judicial y estándares técnicos.....	95
5.3.1	Calificación de Servicios Mínimos y el Derecho a Huelga	97
5.3.2	Reclamación Judicial.....	98

5.3.3	Estándares técnicos.....	100
5.4	Titularidad de la negociación colectiva, grupos negociadores e inscripción de instrumentos colectivos.....	101
5.4.1	Instrumentos colectivos y grupos negociadores.....	102
6	Capítulo VI: Conclusiones finales en torno a las relaciones laborales después de la Ley 20.760 y 20.940.....	115
6.1	Derecho Colectivo y Noción de relación laboral.	115
7	Bibliografía	125