



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RECLAMACION JUDICIAL DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA  
DICTADA RESPECTO DE OBJECION DE LEGALIDAD EN PROCESO  
DE NEGOCIACION COLECTIVA. CONSIDERACIONES PROCESALES.

JOSE PABLO LAGOS LARENAS

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES.

PROFESOR GUIA:  
JORGE DRAGO MORALES

SANTIAGO DE CHILE  
OCTUBRE 2015

*"Cuando tenemos una idea brillante, en lugar de hacer que el prójimo piense que es nuestra, ¿por qué no dejarle que prepare esta idea por sí mismo? Entonces considerará que la idea es suya, le gustará y será el primero en defenderla."*

**Dale Carnegie.**

## **Agradecimientos.**

Partir por lo esencial, por lo que cada día me dio, me da y me dará vitalidad, energía y sabiduría, mi Familia, cada uno a su manera, mi señora, padres, hijos, incluso los que están en camino, ya que siempre creyeron en mí, valorando el esfuerzo y la dedicación, con palabras de afecto y ánimo luego del trabajo, las que hacían olvidar el cansancio y esmerarme en esta memoria.

Del mismo modo, agradezco a mis amigos, compañeros, profesores, futuros colegas a quienes pretendo alcanzar alguna vez en conocimientos, quienes aportaron a la realización de esta memoria, ya fuese con apuntes, alguna Jurisprudencia, datos o algún simple, pero valioso consejo.

## **TABLA DE CONTENIDO.**

	Página
RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	6
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO Y BREVE ANÁLISIS DEL PROBLEMA EN ESTUDIO.....</b>	<b>12</b>
1.1. Derecho Comparado: Control Administrativo en los Procesos de Negociación Colectiva en Latinoamérica.....	16
1.2. Observaciones al proyecto de Contrato Colectivo fundadas por el Empleador o por los Trabajadores respecto de la respuesta del Empleador.....	27
1.3. Resolución Administrativa respecto de Objeciones de Legalidad fundadas en Proceso de Negociación Colectiva.....	41
<b>CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y TESIS JURÍDICO – ADMINISTRATIVA.....</b>	<b>50</b>
2.1. Reclamación Administrativa.....	51
2.2. Reclamación Judicial.....	55
2.3. Procedimiento en General.....	59

2.4. Procedimiento Monitorio.....	64
2.5. Tesis Administrativa respecto de la Competencia.....	79
2.6. Incompetencia judicialmente declarada.....	85

**CAPÍTULO III: VÍA INDIRECTA, EL RUCURSO DE PROTECCIÓN..... 92**

3.1. Cuestiones de Plazo.....	95
3.2. Materias o Garantías objeto del Recurso.....	97
3.3. Procedimiento.....	107
3.4. Resoluciones.....	110
3.5. Causales de Recurso de Protección contra la Inspección del Trabajo.....	113
3.5.1. Actuación Ilegal de la Inspección del Trabajo.....	113
3.5.2. Ilegitimidad de las Resoluciones de la Inspección del Trabajo.....	117
3.5.3. Extemporaneidad de la Actuación de la Inspección del Trabajo.....	122
3.5.4. Análisis de la Jurisprudencia estudiada.....	128

**CAPÍTULO IV: SOLUCION JURISPRUDENCIAL DE DERECHO..... 135**

4.1. Interposición del Recurso de Queja.....	137
--	-----

4.2. Tramitación y conocimiento del Recurso de Queja.....	146
4.3. Recurso de Queja en contra de Resoluciones que acogen la excepción de incompetencia en materia de Reclamación Judicial de Resolución Administrativa respecto de Objeciones de Legalidad en Procesos de Negociación Colectiva.....	148
4.4. Solución Jurisprudencial de Derecho.....	167
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....</b>	<b>169</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>176</b>

## **Resumen.**

El presente trabajo se enfoca en el análisis de la negociación colectiva reglada en la legislación laboral chilena, específicamente el estudio se concentra en la etapa administrativa denominada “Objeciones de Legalidad”, que se origina cuando el empleador hace observaciones al proyecto de Contrato Colectivo presentado por los trabajadores, o en su caso, las observaciones que éstos hacen de la respuesta del empleador a su proyecto de Contrato Colectivo.

Es aquí en donde el ente administrativo, la Inspección del Trabajo, o en su caso, la Dirección del Trabajo, tiene un rol decisorio, ya que el artículo 331 del Código del Trabajo le entrega al organismo fiscalizador de las relaciones laborales en nuestro país, facultades auténticamente jurisdiccionales al facultarlo para resolver estas “Objeciones de Legalidad”.

El conflicto se genera, toda vez que no es factible recurrir en contra de la resolución dictada por la Inspección del Trabajo en esta materia, ante los Tribunales Ordinarios de Justicia, idea que el suscrito no comparte, existiendo

disposiciones legales y jurisprudencia que señalan lo contrario, generando así un conflicto de competencia, entre el órgano administrativo y los Tribunales Ordinarios de Justicia.

En el desarrollo de este memoria, se analizan las normas que reglan el Proceso de Negociación Colectiva chileno, las distintas posturas que otros países en Latinoamérica sostienen, los distintos medios que se han usado para impugnar la resolución que pronuncia la Inspección del Trabajo y sus resultados jurisprudenciales, especialmente mediante la interposición de recursos de Queja, que si bien, son rechazados, anulan lo actuado en virtud de las facultades de oficio que entrega la Ley a la Corte Suprema, todo lo cual lleva a establecer la existencia de un problema judicial real y efectivo, lo que conlleva al suscrito a proponer soluciones y modificaciones legales con el fin de complementar y aclarar el Procedimiento de Negociación Colectiva en nuestro Código del Trabajo, esclareciendo así ambigüedades y lagunas en relación con la competencia de los entes encargados de resolver estas “Objeciones de Legalidad”.



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto hacer un breve, pero sistemático estudio de un problema reciente en el Derecho Colectivo del Trabajo, en lo que dice relación con la intervención de un tercero durante el proceso de la negociación colectiva. Es decir, la Dirección del Trabajo, a través de sus Inspecciones Provinciales o Comunes, por aplicación del artículo 331 del Código del Trabajo, están eventualmente obligadas a intervenir de forma resolutoria en el delicado asunto de calificar como ilegales, las propuestas o respuestas de los proyectos que se presentan durante la Negociación Colectiva por las partes negociadoras.

Es la opinión del suscrito que el tema así planteado no es carente de importancia por dos razones:

La primera, dice relación con la simple lectura del artículo 331 del Código del Trabajo, que, y como se analizará más adelante, viene a representar una de las escasas oportunidades en que al organismo fiscalizador de las relaciones

laborales de nuestro país se le entregan facultades auténticamente jurisdiccionales.

La segunda razón, está dada por el importante asunto de que la mencionada norma legal no dice nada respecto de una posible reclamación judicial, que permita, como en otras disposiciones del mismo Código y en otras ramas de nuestro ordenamiento jurídico, la revisión o control jurisdiccional de tales decisiones administrativas.

Es más: la propia Dirección del Trabajo ha manifestado, cuando ha sido conducida por el artículo 331 del Código del Trabajo a la presencia judicial, de modo más o menos uniforme, que los Tribunales ordinarios del Trabajo carecen de competencia para conocer de tales cuestiones, atendido precisamente el tenor literal de la norma antes indicada.

Llama la atención, y fue justamente lo que decidió al suscrito realizar este estudio y análisis jurídico, que los Juzgados de Letras del Trabajo, casi de manera uniforme, han acogido la tesis de la Dirección del Trabajo. Y no obstante ello, el propio organismo fiscalizador ha sostenido la teoría jurídica contraria, cuando ha sido llevada ante las Cortes de Apelaciones por la vía del Recurso de Protección del artículo 20 de la Constitución Política de la República. Curioso en verdad, si se toma en cuenta que ha alegado que resulta

válido el procedimiento que ante la primera instancia laboral declara como inapropiado para que la judicatura conozca de estas materias.

En consecuencia, de las breves líneas precedentes, aparece claramente que la presente investigación no sólo resulta atractiva para quien la realiza, sino que, además, es de un contenido práctico y actual en nuestra judicatura y ejercicio profesional.

En el desarrollo de la presente memoria, se analizará minuciosamente la normativa legal chilena respecto a la Reclamación a las observaciones formuladas por el empleador a un Proyecto de Contrato Colectivo, y de las observaciones que merezca la respuesta del empleador a dicho Proyecto, dando a conocer así los procedimientos, plazos, normas de competencia, artículos de nuestra Constitución Política, Código Orgánico de Tribunales, Código Civil, autos acordados; dentro de las disposiciones legales más importantes, pero sin lugar a dudas, enfocando el estudio en la normativa existente en nuestro Código del Trabajo.

Por otro lado, se ha considerado relevante omitir en este estudio, el cual será detenido, definir o estudiar conceptos que si bien son importantes, no son el centro del estudio a realizar. Ello, por una cuestión que más bien dice

relación con economía y centralización del estudio, y no con rebajar su importancia.

Se hace presente, del mismo modo, que los conceptos de Derecho Colectivo, Negociación Colectiva, Proyecto de Contrato Colectivo, Jurisdicción, Competencia y otros afines no serán estudiados en profundidad, prefiriendo darlos por sentados y conocidos, y de ese modo entrar al centro de lo que nos ocupa.

Dentro del desarrollo de esta memoria, llama igualmente la atención, que no existe doctrina de profesores o juristas en esta materia, que por lo demás ha demostrado ser de importancia práctica, tal y como se verá en el transcurso del presente trabajo. Por ello se ha recurrido a doctrina más bien de tipo indirecta que en todos los casos analizados, es académica, y no profundiza la posibilidad de reclamar judicialmente de las resoluciones administrativas pronunciadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva. No se pretende crear teorías jurídicas, o una gama nueva de la doctrina chilena en materia laboral, pero sí se busca generar una primera teorización lógica que solucione:

- 1.- Un aparente vacío o silencio legal;
- 2.- Resolver un aparente conflicto de normas jurídicas laborales, y

### 3.- Proponer una solución de derecho a un problema jurídico.

En relación con lo anterior, y dado que no existe doctrina que resulte analizable en razón de la Reforma Procesal Laboral, se procedió a hacer un breve estudio de la situación comparada sobre la materia. Los resultados en la búsqueda de información en los países latinoamericanos, sin embargo, resultó llamativa, por decirlo de algún modo, toda vez que en nuestro sub-continente contamos con distintos procedimientos que regulan la negociación colectiva, pasando por realidades nacionales en las cuales casi no existe intervención administrativa en el proceso de negociación, otras en las cuales el proceso es estrictamente custodiado por la autoridad administrativa; y otros en los cuales existe una realidad intermedia ecléctica, como es lo que ocurre en Chile.

En el desarrollo de esta memoria, y una vez ya estudiada nuestra normativa legal-laboral vigente respecto al procedimiento de negociación colectiva reglada; y también ya analizadas realidades latinoamericanas en cuanto al tema, el estudio se enfocará en lograr determinar si es factible en nuestro ordenamiento jurídico laboral, la existencia de una reclamación judicial contra las resoluciones de carácter administrativas, dictadas respecto a objeciones de legalidad en los procesos de negociación colectiva. Al respecto, se buscará evidenciar las limitaciones de nuestra legislación al respecto, la inexistencia de norma legal procesal, los problemas generados y conflictos de competencia

entre los entes administrativos y Tribunales ordinarios, buscando el suscrito, la resolver dichos problemas mediante una solución jurisprudencial.

Planteado y analizado el problema en estudio, ya descrita la tramitación y tesis jurídico administrativa, analizado el conflicto jurisdiccional generado y la postura jurídica de nuestra Dirección del Trabajo, se observarán de forma acuciosa las vías de reclamación judicial indirectas en contra de las resoluciones dictadas por el ente administrador relativas a las objeciones de legalidad planteadas en el proceso de la negociación colectiva, destacando entre ellas, la reclamación judicial indirecta por vía de protección.

Finalmente, si bien es cierto, nuestra Ley Laboral no dice nada respecto a recurrir judicialmente en contra de la resolución administrativa que se dicta en dicho escenario, la presente memoria expondrá por qué, en opinión del suscrito, no existe prohibición de recurrir judicialmente en contra de tales resoluciones, como así lo ha dicho el organismo fiscalizador, los Juzgados de Letras del Trabajo, e incluso las Cortes de Apelaciones de nuestro país, dando así una solución jurisprudencial de Derecho al tema en cuestión.

## Capítulo I

### Planteamiento y breve análisis legal del problema en estudio.

En nuestro Código del Trabajo, el libro IV contempla todas, o casi todas las normas relativas a la negociación colectiva en términos sustantivos y adjetivos.

La totalidad de las normas que en dicho libro se contienen tienen por finalidad el acuerdo y suscripción de un instrumento colectivo, que regule o establezca normas sobre condiciones comunes de trabajo y remuneraciones. Tales instrumentos, siempre y cuando, medie la voluntad expresa y concreta de ambas partes (empleador y trabajadores) pueden ser de dos tipos:

- Contrato Colectivo de Trabajo, y
- Convenio Colectivo de Trabajo.

La diferencia entre ambos, si bien es cierto, los efectos son idénticos salvo en pequeños detalles, estriba en la forma o conducto utilizado para arribar a la manifestación escrita entre empleador y trabajadores que establezcan normas de aplicación general para trabajadores de una misma empresa o grupo de empresas.

Se puede suscribir un Convenio Colectivo de Trabajo, siempre que empleador y trabajadores negocien colectivamente sin sujeción a los trámites y procedimientos que establece la Ley para la celebración de un contrato colectivo, sin respetar plazos para la negociación, formalidades del proyecto o forma en que las partes negocian para la celebración de dicho instrumento colectivo.

No corresponde al presente trabajo determinar ventajas o desventajas de seguir esta manera de negociación colectiva, pero se puede señalar que uno de los grandes efectos que produce conducir este tipo de negociación, es que los trabajadores no tienen derecho a huelga, no solo atendido los plazos y requisitos para que pueda ser llevada a efecto o incluso la celebración de la votación que requiere la Ley para que sea declarada, sino más bien porque no la necesitan si están todos de acuerdo en la negociación.

El camino para poder llegar a la suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo es por el contrario, siempre sujeto a reglas y trámites que pueden afectar la validez del mismo en caso de omisión o contravención. Se habla entonces del “Proceso reglado de negociación colectiva”, que es el eje en torno al cual gira la auténtica negociación entre empleador y trabajadores para acordar condiciones comunes de trabajo y remuneración.



Según el artículo 315 del Código del Trabajo, toda negociación colectiva se ha de iniciar con la presentación de un proyecto de contrato colectivo, que deberá contener las estipulaciones a que obliga el artículo 325, y sujetarse a las reglas y formalidades que señala la Ley. De igual modo, el legislador del Trabajo ha determinado en qué tiempo o durante que lapso de días deberá hacerse esta presentación, siempre que haya un instrumento colectivo vigente entre las partes. Porque en el caso de que no exista tal instrumento, la presentación, salvo los casos especialmente reglados por la Ley, puede hacerse en cualquier tiempo.

Para el estudio que nos ocupa, lo importante es que toda negociación colectiva reglada se inicia formalmente con dicha presentación.

Además de regular la oportunidad y contenido del proyecto de contrato colectivo, el Código del Trabajo señala en el artículo 329 la forma en que este proceso debe continuar, es decir, con la presentación de la respuesta del empleador a dicho proyecto; además de expresar que el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto de los trabajadores, observaciones y respuesta que serán puestos en conocimiento de éstos, a fin de que puedan dar respuesta a las mismas, u observar la respuesta del empleador.

De formularse por el empleador observaciones al proyecto, o bien si son los trabajadores los que lo hacen respecto de la respuesta entregada por el empleador, se inicia la etapa jurisdiccional administrativa que se ha dado en llamar Objeciones de Legalidad en la Negociación Colectiva, estableciendo la ley como órgano decisorio, al Inspector del Trabajo Respectivo, o bien, el Director del Trabajo, si la negociación, en este segundo caso, afecta a más de mil trabajadores. Todo ello, según el artículo 331 del cuerpo normativo laboral.

Es aquí donde se inicia el presente estudio, que tiene un apartado jurídico y uno que siendo también de derecho, es más bien práctico según lo que se ha podido observar por el suscrito en esta materia.

La importancia y las atribuciones que se le dan al órgano administrativo que ejerce el control en la negociación colectiva, dependiendo de la amplitud de éstas, generan una clasificación, dependiendo de cada legislación, de sus procesos de negociación colectiva, existiendo tres clases de control administrativo en las mismas, estas son: de escaso control administrativo, otra de control permanente y vigilado; y finalmente, otra postura mixta. A continuación, a modo ilustrativo, se analizarán brevemente diversas realidades que se dan en Latinoamérica, comparándolas con nuestro proceso de negociación colectiva en Chile.

## **1. Derecho comparado: Control administrativo en los procesos de negociación colectiva en Latinoamérica.**

Tal como se señaló anteriormente, se analizarán brevemente las normativas relacionadas a los procedimientos de negociación colectiva de Colombia y de Venezuela, ya que éstos son polos opuestos, uno de escaso control administrativo en materia de la negociación colectiva; y el otro, de un control permanente y vigilado.

El análisis de estas dos realidades opuestas respecto al rol que ejerce el ente administrativo en el procedimiento de la negociación colectiva, será útil en el desarrollo de esta memoria, toda vez que conoceremos dos legislaciones disímiles entre sí, que ayudarán a comprender el análisis en los próximos capítulos, de nuestra legislación, la chilena, que la podemos, desde ya, clasificar como moderada, ya que en ella no existe una excesiva participación del ente administrativo; ni tampoco se entrega totalmente el proceso de negociación a las partes.

Un primer caso es el de Colombia, que tiene dos conjuntos normativos principales sobre esta materia: el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Procedimiento del Trabajo.

Respecto del primero, se pueden destacar tres aspectos que marcan una notoria diferencia con nuestro sistema jurídico:

-La primera diferencia está dada por el acento puesto en los aspectos a considerar desde un punto de vista sustantivo. Resulta que se regula antes que nada, qué es el derecho a huelga y en qué casos opera; sus requisitos y trámites; los efectos y su ilegalidad eventual, pasando más tarde a definir en qué casos opera la huelga.

Así resulta que para evitar la suspensión de los contratos de trabajo mediante la huelga, existen tres formas de negociación: la primera es la directa, la segunda es el arbitraje por Tribunal de Arbitramento; y la tercera la mediación voluntaria.

Así, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, en la segunda parte denominada “Derecho Colectivo del Trabajo”, que a su vez está dividido en dos títulos, expresa en su artículo 429: “Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia, [en línea] <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>> [Consulta: 04 de Febrero de 2015].

Luego de dicha definición, y tras regular qué empresas no pueden iniciar huelga, el texto legal Colombiano regula las formas de negociación ya indicadas.

-La segunda diferencia dice relación con la negociación “Directa”, en la que no interviene autoridad administrativa alguna, y se basa en el trato directo entre empleador y trabajadores, sin que exista al parecer nada que pueda asemejarse a “Objeciones de Legalidad” al “Pliego de Peticiones” o a las “Respuestas Patronales” que conforman el ámbito de discusión para la conformación de acuerdos.

Llama la atención lo que el Código Sustantivo del Trabajo denomina Acuerdos parciales, los que deben consignarse en actas oficiales que deben remitirse al Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Colombia. Así, si falla la negociación directa, la eventual huelga sólo puede referirse a los puntos en que las partes no hayan logrado acuerdo.

El artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano define el acuerdo de la siguiente forma: “Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de

replanteamiento o modificaciones en las etapas posteriores del conflicto colectivo. Si se llegare a un Acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo. Los Acuerdos que se produzcan en la primera etapa del Trámite de negociación se harán constar en Actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo”.<sup>2</sup>

-La tercera diferencia está dada en la intervención administrativa en la determinación de si una huelga es ilegal o ilícita, declaración que queda entregada exclusivamente al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social Colombiano; pudiendo reclamarse de dicha determinación exclusivamente ante el Consejo de Estado, y no ante órgano judicial alguno.

El artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, respecto a lo señalado precedentemente dice: “1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

---

<sup>2</sup> Artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia, [en línea] <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>> [Consulta: 04 de Febrero de 2015].

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de la ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir”.<sup>3</sup>

Este es uno de los escasos momentos o estadios del proceso de negociación colectiva en Colombia con intervención directa de la autoridad administrativa. En lo demás, y sin entrar a un estudio detenido del Código de Procedimiento del Trabajo de dicha nación, la intervención administrativa es poco más que de vigilancia o policial.

Distinto es el caso de la República Bolivariana de Venezuela, en que pareciera que en cada etapa del proceso de negociación colectiva fuese esperable la intervención de la autoridad administrativa o judicial.

Así por ejemplo, dentro de la Sección Primera del Capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que contempla las disposiciones generales de la convención colectiva del trabajo, se puede leer en su artículo 439: “Los convocados y las convocadas para la

---

<sup>3</sup> Artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia, [en línea] <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>> [Consulta: 04 de Febrero de 2015].

negociación de una convención colectiva de trabajo, o aquellos terceros y aquellas terceras afectados y afectadas por ella, sólo podrán formular alegatos y oponer defensas sobre la improcedencia de las negociaciones, en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas. Opuestos los alegatos y las defensas, el Inspector o la Inspectora del Trabajo decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector o de la Inspectora del Trabajo, se oirá apelación en un solo efecto para ante el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social. El lapso para apelar será de diez días hábiles. Si el Ministro o la Ministra no decidiese dentro del lapso previsto en la Ley que rige la materia de procedimientos administrativos o lo hiciere en forma adversa, el afectado o la afectada podrá recurrir ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia dentro del lapso establecido en la Ley”<sup>4</sup>.

Más tarde, en la Sección Tercera, y tras regular en detalle la negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del sector público, la intervención administrativa en la negociación colectiva del sector privado tiene un carácter

---

<sup>4</sup> Artículo 439 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, [en línea], <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/#capituloii>>, [Consulta: 04 de Febrero de 2015].



de permanente desde su inicio y hasta la celebración y firma de la convención colectiva de trabajo.

El artículo 448 del ya citado cuerpo normativo venezolano establece lo siguiente: “Convocatoria a negociación. Admitido el proyecto de convención colectiva de trabajo, el Inspector o la Inspectora del Trabajo fijará la primera reunión para dar inicio a las negociaciones de la Convención Colectiva de Trabajo dentro de los treinta días siguientes a la admisión, notificándole al patrono o la patrona el lugar, fecha y hora de la primera reunión, y remitiéndole una copia del proyecto”.<sup>5</sup>

El artículo 449, prosigue la idea señalando: “Presencia del funcionario o de la funcionaria del trabajo. La discusión de un proyecto de convención colectiva de trabajo se realizará en presencia de un funcionario o una funcionaria del trabajo, quien presidirá las reuniones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en la justicia, protección del proceso social de trabajo y en la justa distribución de la riqueza, conforme a la Ley. Ambas partes podrán realizar las

---

<sup>5</sup> Artículo 448 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, [en línea], <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/#capituloii>>, [Consulta: 04 de Febrero de 2015].

reuniones y acordar las negociaciones sin la presencia del funcionario o funcionaria del trabajo”.<sup>6</sup>

A su vez el artículo 450 dispone: “Depósito de la convención colectiva acordada.

A los efectos de su validez, la convención colectiva de trabajo acordada deberá ser depositada en la Inspectoría del Trabajo donde fue tramitada.

Cuando la convención colectiva de trabajo fuere presentada para su depósito, el Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes, verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, a efecto de impartir la homologación. A partir de la fecha y hora de homologación surtirá todos los efectos legales”.<sup>7</sup>

Estos tres artículos transcritos, dan fe de que durante el inicio, el desarrollo y fin del proceso, la autoridad administrativa está presente y con poder decisorio.

No obstante todo ello, y tras revisar detenidamente el resto del contenido de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de que se viene

---

<sup>6</sup> Artículo 449 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, [en línea], <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/#capituloii>>, [Consulta: 04 de Febrero de 2015].

<sup>7</sup> Artículo 450 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, [en línea], <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/#capituloii>>, [Consulta: 04 de Febrero de 2015].

hablando, no aparece normativa alguna respecto de posibles objeciones de legalidad de los documentos que forman parte del proceso de negociación. Sólo existe un control de legalidad de la Convención Colectiva del Trabajo, debiendo el “Inspector o Inspectora del Trabajo” formular las observaciones y recomendaciones de modificación del contenido o las cláusulas de la convención, y de no hacerse, homologar su contenido según la Ley.

Fuera del aspecto que nos ocupa, y como una mera curiosidad que podría destacarse de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, configuran una distinción y un señalamiento expreso del género en todo el contenido del texto legal, al señalar además de Trabajador o trabajadora, Trabajadores o Trabajadoras, Patrono o Patrona, Inspector o Inspectora, Ministro o Ministra, etcétera. Se ignora si esta forma de redacción, que en ciertos momentos pareciera ineficiente e inoficiosa se extiende a otras ramas del derecho Venezolano, pero al suscrito del presente trabajo, por lo menos le ha llamado la atención.

Los dos ejemplos escuetamente señalados, vienen a significar los dos polos opuestos en América Latina: uno de escaso control administrativo en materia de negociación colectiva, y otro de un control permanente y vigilancia del proceso en sí. El resto de las legislaciones Latinoamericanas que fueron analizadas, contienen un punto medio en este aspecto. Ni excesiva

participación de los órganos administrativos o fiscalizadores, ni la entrega a las partes de todo el proceso sin intervención estatal.

Dentro de este grupo de normativas está la nuestra, que si bien es cierto otorga autonomía a las partes negociadoras, mantiene un control de legalidad de los actos constitutivos del proceso, como lo son las propuestas y respuestas de las propuestas realizadas por las comisiones negociadoras. Y en realidad, más que hablar de un control de legalidad, de lo que se trata más bien es de llevar un registro histórico de los procesos de negociación colectiva que se sujetan a las reglas y procedimientos del así denominado “Procedimiento reglado de negociación colectiva”, que deriva en la suscripción de un Contrato Colectivo, distinguiéndose de los Convenios Colectivos y los Fallos Arbitrales. De haber en realidad un control de legalidad, este se produce sólo cuando alguna de las partes formula objeciones de legalidad, ya sea el empleador al tiempo de presentar la respuesta al proyecto de contrato colectivo, o los trabajadores al tiempo de responder las objeciones del empleador.

En estos casos, y por aplicación del texto del Artículo 331 de nuestro Código del Trabajo, el cual será estudiado detalladamente en los capítulos siguientes, la Inspección respectiva debe resolver sobre la legalidad del proyecto o de la respuesta en su caso.

Si bien es cierto nuestra Ley Laboral no dice nada respecto a recurrir judicialmente en contra de la resolución administrativa que se dicta en dicho escenario, la presente memoria expondrá por qué, en opinión del suscrito, no existe prohibición de recurrir judicialmente en contra de tales resoluciones, como así lo ha dicho el organismo fiscalizador.

Ya analizados los roles que cumple el ente administrativo en Colombia y Venezuela; y clasificada la intervención de la Inspección del Trabajo en nuestro país como un sistema de intervención moderado, a continuación, retomamos el estudio de nuestra legislación respecto al proceso de negociación colectiva, poniéndonos en el caso de que ya se han formulado por el empleador observaciones al proyecto, o si son los trabajadores los que lo hacen respecto de la respuesta entregada por el empleador; iniciando así la etapa jurisdiccional administrativa llamada “Objeciones de legalidad en la Negociación Colectiva”.

## **2.- Observaciones al proyecto de contrato colectivo formuladas por el empleador, o por los trabajadores respecto de la respuesta del empleador.**

Nuestro Código del Trabajo no expresa o señala de modo alguno respecto de qué tópicos o contenidos específicos puede el empleador observar el proyecto de los trabajadores. Se deja así abierta la posibilidad de contenido de tales observaciones y de no haberse ajustado el procedimiento a la ley, se debe pues recurrir a las normas de interpretación de la Ley de nuestro Código Civil, que en su artículo 22 dispone: “El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.

Los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto”.<sup>8</sup>

En este sentido, la única referencia a las motivaciones o fundamentos para una observación, está dada por el artículo 331 del Código del Trabajo, que se refiere a las observaciones que pueden formular los trabajadores a la respuesta dada por el empleador, al decir en su inciso primero: “Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones

---

<sup>8</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código Civil. 2014. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código”.<sup>9</sup>

Es decir, y según el texto literal de la norma transcrita, que el contenido de la respuesta o las observaciones no están ajustadas al texto de la Ley, tal y como se ha dicho por la doctrina administrativa y judicial. Porque curiosamente, y salvo por apuntes de clase en los ramos de “Derecho del Trabajo”, no existe doctrina de autores respecto a qué es o debe ser materia de objeción de legalidad en un proceso de negociación colectiva.

De ahí que resulta más fácil intentar encontrar el concepto de Objeción de Legalidad en los apuntes de los profesores, a diferencia de la doctrina que se ha publicado en nuestro país.

Así el profesor Claudio Palavecino Cáceres define la objeción de legalidad como: “La observación que realizan las partes en un proceso de negociación colectiva por no estar las propuestas ajustadas a las normas que las regulan”.<sup>10</sup>

Por su parte, el Profesor ya fallecido, Juan Carlos Soto, definía la Objeción de Legalidad como: “Las formulaciones que tienden a mejorar o derechamente

---

<sup>9</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

<sup>10</sup> CLAUDIO ANDRÉS PALAVECINO CÁCERES . 2011. Apuntes de clases Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

suprimir un proceso de negociación colectiva: buscando corregir aspectos formales en el primer caso, o dejar sin efecto por cuestiones de fondo en el segundo, todo ello por no estar conforme a la legalidad vigente sobre la materia”.<sup>11</sup>

Por otro lado, e intentando determinar de forma sistemática las materias de objeción de legalidad, gracias a la práctica jurisprudencial y los dictámenes de la Dirección del Trabajo, se puede establecer las causales o motivos que permiten realizar o formular las objeciones de legalidad de que se viene hablando.

**A.- Objeción de legalidad formulada por el empleador o los trabajadores en torno a la forma del proyecto de contrato colectivo o la respuesta del empleador.**

Dado que la norma del artículo 331 del Código del Trabajo establece que las objeciones de legalidad deben ser formuladas por no reunir los proyectos y respuestas los requisitos legales, lo primero al respecto es que unos y otros

---

<sup>11</sup> JUAN CARLOS SOTO CALDERON. 1998. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.



cumplan con las menciones mínimas establecidas en el artículo 325 del Código del Trabajo”.<sup>12</sup>

**B.- Objeción de legalidad formulada por el empleador respecto de trabajadores que no pueden participar en el proceso de negociación colectiva.**

No obstante que el presente trabajo trata principalmente de lo ocurrido en estos casos, cabe mencionar que no sólo es la objeción de mayor ocurrencia, sino que la que ha tenido un mayor desarrollo en la jurisprudencia administrativa y judicial, lo que se analizará en profundidad en la presente memoria. Nuevamente llama la atención que la doctrina publicada en nuestro país, nada diga a este respecto, limitándose a considerar de forma somera esta materia.

**C.- Objeciones de forma presentadas por la comisión negociadora respecto de la respuesta del empleador.**

---

<sup>12</sup> Orden de servicio N° 4, de la Dirección del Trabajo de 20 de marzo de 2007. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 204, de enero de 2006, páginas 129 y siguientes.

Dado que el artículo 329 del Código del Trabajo dispone que la respuesta del empleador debe darse en forma de “Proyecto de contrato colectivo”, ha de entenderse que debe reunir justamente la condición de tal. En este sentido, y si así no se hiciera, estamos frente a una propuesta que no se ajusta a las normas legales sobre la materia, como lo señala el artículo 331 del mismo Código.<sup>13</sup>

**D.- Objeciones de fondo presentadas por el empleador al proyecto de contrato colectivo.**

Si la propuesta o proyecto de contrato colectivo no se ajusta a la Ley del trabajo por cuestiones que escapan del aspecto formal, el proceso de negociación no puede continuar. En este sentido, y tal como se analiza más adelante en el presente trabajo, podemos encontrar dos objeciones de fondo que enervan la negociación.

- a) Materias que no pueden ser objeto de negociación colectiva, y
- b) Extemporaneidad del proyecto presentado por los trabajadores.

En el primer caso, debemos remitirnos, por expresa mención del artículo 331, al inciso 2º del artículo 306, ambos del Código del Trabajo.

---

<sup>13</sup> Orden de servicio Nº 4, de la Dirección del Trabajo de 20 de marzo de 2007. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo Nº 204, de enero de 2006, páginas 129 y siguientes.

“No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”.<sup>14</sup>

En este caso, la norma del artículo 331 en su inciso 6° expresa que no será materia de las objeciones de legalidad que alguna de las partes estime que la otra ha incumplido lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 306 ya transcrito.

Entonces la pregunta es si en efecto hay materias que no pueden ser objeto de negociación colectiva, para lo cual debemos ir al inciso 1° del señalado artículo 306 del Código del Trabajo, que dispone:

“Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo”.<sup>15</sup>

De ahí resulta que, y salvo lo dispuesto en el inciso 2°, toda materia que no diga relación con aquellas señaladas en el texto transcrito, no pueden ser objeto de negociación colectiva.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

<sup>15</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

<sup>16</sup> Orden de servicio N° 4, de la Dirección del Trabajo de 20 de marzo de 2007. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 204, de enero de 2006, páginas 129 y siguientes.

En el segundo caso, la extemporaneidad del proyecto de negociación colectiva, y en realidad del proceso mismo de ella, está dado por la oportunidad en que se presenta al empleador, caso en el cual debemos remitirnos al artículo 322 del Código del Trabajo, que determina de forma precisa y concreta la oportunidad legal para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa en la que existe un instrumento vigente. Dicho artículo y sus implicaciones, se expone en los párrafos siguientes, remitiéndonos a dicha oportunidad.

Interesante de todos modos resulta en este caso que las objeciones de legalidad de fondo, si se refieren a materias que no son propias de la negociación, o bien a la extemporaneidad de la misma, pueden implicar que el proceso no pueda continuar. En este sentido se puede mencionar el dictamen 545 de la Dirección del Trabajo de 02 de febrero de 2004, que en lo medular expresa: “En conformidad a los Arts. 329, inciso 1º, y 331, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, dentro de un proceso de negociación colectiva reglado, la inacción de la comisión negociadora laboral frente a la interposición de observaciones de fondo por parte del empleador en su respuesta impediría que dicho proceso continuara desarrollándose.

Las observaciones que el empleador puede incorporar en su respuesta pueden ser de forma o de fondo, entendiéndose por observaciones de forma aquellas

que pueden ser enmendadas por la comisión negociadora laboral dentro del plazo que le otorgue el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, en la respectiva resolución. Por su parte, las llamadas observaciones de fondo pueden llegar, incluso, a impedir que el proceso pueda continuar su normal desarrollo. Ante objeciones de esta naturaleza los trabajadores pueden avenirse a lo expuesto por su empleador y, como consecuencia de ello, desistirse de negociar en esa oportunidad o rechazar los argumentos de su contraparte exponiendo sus propios puntos de vista. Ambas alegaciones deben ser analizadas y resueltas por la autoridad competente.

En consecuencia, en un proceso de negociación colectiva reglada, si la comisión negociadora laboral, frente a una observación de fondo efectuada por el empleador, decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad o lo hiciera extemporáneamente deberá entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso”.<sup>17</sup>

No obstante los párrafos anteriores, la práctica de la jurisprudencia administrativa de los últimos años ha acotado los fundamentos de las observaciones u objeciones de legalidad de los proyectos de contratos colectivos, refiriéndose más bien a qué trabajadores de la nómina que se acompaña al proyecto, pueden negociar efectivamente en el proceso reglado.

---

<sup>17</sup> Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, Marzo de 2004, página 118.

Cobran importancia entonces dos normas del Código del Trabajo: el artículo 322, que determina en qué periodo de tiempo puede ser presentado un proyecto de contrato colectivo existiendo un instrumento colectivo vigente, cuyo texto expresa:

“En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con

posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan”.<sup>18</sup>

El contenido de la norma transcrita nos da no sólo el tiempo o plazo en que puede ser presentado un proyecto, sino que además qué grupo de trabajadores puede intervenir en este proceso de negociación colectiva.

---

<sup>18</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

Distinguiéndose entre trabajadores que están afectos a un contrato o convenio colectivo, trabajadores recientemente contratados y trabajadores que tienen o no beneficios de un instrumento colectivo extendidos por el empleador.

Podría parecer que esta norma no tiene mucha relación con eventuales objeciones de legalidad, pero como ya se ha dicho, en el último tiempo las observaciones u objeciones de legalidad están determinadas por qué trabajadores pueden o no negociar colectivamente en un momento determinado. Y para la Dirección del Trabajo, a través de las Inspecciones Provinciales y comunales, la norma del inciso final del artículo 328 del Código del Trabajo permite el segundo ámbito de aplicación a dicho respecto.

“El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia”.<sup>19</sup>

De la relación entre lo dispuesto en el artículo 322 y la norma recién transcrita, es que la mayor parte de las objeciones de legalidad que formulan

---

<sup>19</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].



los empleadores en un proceso de negociación colectiva están dadas por la inclusión de trabajadores que no pueden negociar colectivamente.

“El recurrido debió rechazar la reclamación, conforme a los Arts. 307 y 314 del mismo Código, pues los trabajadores objetados por el empleador no podían estar afectos a más de un instrumento colectivo con el mismo empleador, no pudiendo el recurrido desconocer la validez y efectos de los convenios colectivos celebrados anteriormente”.<sup>20</sup>

Tratándose de observaciones formuladas por los trabajadores, se aplica en idéntica forma lo antes dicho, con la salvedad de que los trabajadores pueden observar la respuesta del empleador, o bien dar respuesta a las observaciones que formule aquél al proyecto de los trabajadores. En este caso, debemos aplicar nuevamente el inciso primero del artículo 331, que indica que dichas observaciones deben fundarse en que dicha respuesta no cumpla con los preceptos del Código del Trabajo.

El punto es que, y según la norma del artículo 331 del Código Laboral, la Inspección del Trabajo respectiva debe pronunciarse respecto de las observaciones que formule el empleador, o las que se presenten por los trabajadores a la respuesta de aquél.

---

<sup>20</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 11 de enero de 1996, rol 3977-96. Revista Fallos del Mes Nº 452, julio de 1996, Página 1548.

En su calidad de ente fiscalizador de las relaciones laborales, las Inspecciones del Trabajo cuentan, en términos generales, con las facultades y atribuciones que le otorga su Ley orgánica, contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1967. Además de ello, están las atribuciones especiales que el Código del Trabajo le entrega para ciertos asuntos particulares, como el que nos ocupa.

De ordinario, las Inspecciones del Trabajo no cuentan con facultades jurisdiccionales propiamente tal, limitando su actuar a sancionar las infracciones en que incurran los empleadores en el ejercicio de sus potestades al interior de su empresa o establecimiento.

De forma excepcional, la Ley del trabajo le entrega a dicho organismo facultades resolutivas que vienen a configurar verdaderas potestades jurisdiccionales, como lo son, por ejemplo, las de los artículos 12 respecto a las modificaciones en las funciones, jornada o lugar de trabajo de un trabajador; el artículo 27, respecto de la jornada de trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes, y dentro del ámbito que nos ocupa relativamente hablando, lo dispuesto en el artículo 305, respecto de aquellos trabajadores que no pueden participar de un proceso de negociación colectiva.

Los casos anteriormente señalados por vía ejemplar, contemplan en todos ellos una instancia de reclamación judicial de lo resuelto por la Inspección del Trabajo, lo que será analizado en forma detenida en los próximos capítulos de este trabajo.

De este modo, llegamos a la atribución decisoria del artículo 331 del Código del Trabajo, que dice relación con la resolución que se pronuncia respecto de objeciones de legalidad formuladas en un proceso de negociación colectiva.

### **3.- Resolución administrativa pronunciada respecto de objeciones de legalidad formuladas en proceso de negociación colectiva.**

A diferencia de muchos casos en que la Ley del Trabajo ordena resolver una cuestión planteada entre partes, sea ante el órgano judicial o ante la Inspección del Trabajo, el artículo 331 no sólo es inusual por no hacer mención alguna a una posible reclamación judicial, sino que tampoco entrega pautas, reglas o principios sobre el modo en que ha de fallarse la cuestión.

Lo único que dice la norma señalada, y que podría tomarse como indicio de fundamento para resolver de tal o cual forma, es lo que expresa en su inciso primero: "...por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código".<sup>21</sup>

En consecuencia, el único indicio que podría tomarse como base para la resolución administrativa que se pronuncia respecto de objeciones de legalidad, es el texto de la Ley, sin que al parecer pudieran tomarse como fundamento de las resoluciones que se dicten en tal sentido razones de equidad o costumbre material.

---

<sup>21</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

Se ha dicho por la Jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia que justamente este es el punto, pues las objeciones son de “legalidad”, sin que pueda el organismo fiscalizador entrar al estudio de las razones o fundamentos materiales de una presentación de proyecto de contrato colectivo o respuesta del mismo.

Nuevamente debe reiterarse que la práctica actual de los procesos de negociación colectiva ha determinado que las observaciones u objeciones de legalidad se refieran a la inclusión o no inclusión de trabajadores que tendrían o no derecho a formar parte de un proceso semejante.

No obstante, puede señalarse que en el proceso de negociación colectiva llevado a efecto por el Sindicato de Trabajadores N° 1 de empresa Synapsis Soluciones y Servicios IT con su empleador, se formularon objeciones de legalidad que en nada tenían que ver con los trabajadores involucrados en la negociación.

En efecto, el Sindicato negociador, por intermedio de su directiva formuló objeciones a la respuesta del empleador pues en la respuesta a ciertas cláusulas, la empresa se limitó a negar su inclusión en el contrato colectivo por, “No ser parte de la política de la empresa”. Esto en opinión de la comisión negociadora no daba cumplimiento cabal con lo dispuesto en el

artículo 329 del Código del Trabajo, que ordena al empleador fundamentar sus respuestas, sin que parezca como fundamento suficiente el esgrimido por la empresa en este caso.

No obstante ello, y a pesar del texto expreso de la Ley, la Inspección del Trabajo determinó que no tenía potestad suficiente para pronunciarse respecto de la legalidad de dicha respuesta.<sup>22</sup>

Sin lugar a dudas, podría hablarse de una negativa a ejercer las funciones que el artículo 331 del Código del Trabajo entrega a la Inspección, pero como la resolución N° 128/2012 no fue objetada ante los Tribunales, no es posible ir más allá de lo que resolvió dicho organismo.

Justamente de lo que se trata en este trabajo es de poder determinar si cabe o no, a pesar de que el texto legal nada dice, la reclamación judicial de resolución administrativa pronunciada respecto de objeciones de legalidad en proceso de negociación colectiva.

Porque la norma señalada nada dice al respecto, a diferencia de muchas otras ocasiones en que el Legislador ha entregado funciones de tipo jurisdiccional a los Inspectores del Trabajo.

---

<sup>22</sup> Resolución 128, Inspección Comunal del Trabajo Santiago Centro, de 06 de agosto de 2012.

Ya se ha expresado que en variadas ocasiones, la Ley del Trabajo otorga tales facultades al organismo fiscalizador, en las cuales se indica expresamente la facultad de recurrir ante el Juez del Trabajo para conocer de las reclamaciones que se produzcan por dicho actuar.

Ya se ha expresado que por desgracia nuestros autores no han dicho mucho sobre la materia, salvo poner el acento en la celeridad que debe otorgarse al proceso de negociación. Prueba de ello es lo que indica el inciso quinto del artículo 331, que expresa que “La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva”, lo que claramente indicaría el carácter de celeridad del proceso, sin que al parecer puedan oponerse trámites judiciales que inevitablemente importarían una demora en la tramitación de una negociación colectiva.

Por otro lado, nada indica la norma legal en cuanto a si la resolución ha de fundarse o basta con su mero pronunciamiento; sin embargo a este respecto, la Orden de Servicio N° 4 de la Dirección del Trabajo, de 20 de marzo de 2007, que regula de forma concreta cómo ha de resolverse en estos casos, ordena justamente que la resolución debe fundarse y basarse en un procedimiento justo e imparcial.

Incluso, si resulta necesario hacerlo, se pueden adoptar medidas para mejor resolver, que pueden consistir entre otras, en una visita o inspección en terreno.<sup>23</sup>

Esto puede verse en la Resolución 112/2013 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte dictada durante el proceso de negociación colectiva de Un Grupo de Trabajadores Unidos Para Negociar Colectivamente de Empresa de Supermercados Montserrat (mesa N° 1) con Empresa de Supermercados Montserrat S.A.C., en que el organismo fiscalizador ordenó una inspección en terreno para determinar si un grupo de trabajadores podía negociar con la empresa, o si por el contrario, y por aplicación del artículo 322 del Código del Trabajo, no podían formar parte de dicho proceso de negociación colectiva.<sup>24</sup>

Es decir que las resoluciones que dicta el órgano fiscalizador de las relaciones laborales, no puede por su mero arbitrio fallar, por muy ajustada que esté su resolución a la Ley, por capricho o sin fundamento alguno de las resoluciones que dicte en esta materia.

---

<sup>23</sup> Orden de servicio N° 4, de la Dirección del Trabajo de 20 de marzo de 2007. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 204, de enero de 2006, páginas 129 y siguientes.

<sup>24</sup> Resolución 112, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, de 06 de agosto de 2013.



No obstante ello, sí resulta complejo en la práctica que en todo el artículo 331 o las normas que le siguen en el Código del Trabajo no haya mención alguna a una posible reclamación judicial de lo resuelto en dicha instancia.

Pareciera a simple vista de que no es procedente una reclamación judicial semejante, sobre todo si se toma en cuenta que de forma expresa, en todo otro caso en que la Ley entrega competencia resolutoria a la Inspección del Trabajo, existe la indicación de que es posible recurrir a la Judicatura para que conozca de una reclamación ante lo dictaminado por dicho organismo.

Para ello, pueden reiterarse los ejemplos dados anteriormente en este capítulo, en los cuales tales indicaciones existen.

-Artículo 12 del Código del Trabajo, inciso 3°:

“El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

-Artículo 27 del Código del Trabajo, inciso 4°:

“En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

-Artículo 305 del Código del Trabajo, inciso 3°:

“Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes”.<sup>25</sup>

Es más: en todos los ejemplos antes consignados, se expresa por el Legislador que el Tribunal conocerá en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes. Artículos 12, 27 y 305 entre otros ejemplos.

---

<sup>25</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

Es decir que se trata de un procedimiento especialísimo, toda vez que al revisar el Libro V del Código del Trabajo, no se observan requisitos, formalidades ni plazos para utilizar este procedimiento. Y sin embargo, se han presentado reclamaciones judiciales respecto de tales resoluciones administrativas. Desde luego el análisis de ellas no es materia del presente trabajo; pero dan cuenta que en el hecho las resoluciones administrativas dictadas por el órgano fiscalizador de las relaciones laborales pueden ser reclamadas o recurridas por la vía judicial.

En este sentido, pareciera que el procedimiento aplicable es el denominado por la Ley como Procedimiento Monitorio, a la luz de lo señalado en el artículo 504 del Código del Trabajo, que señala:

“En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código”.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

¿Es posible entonces la reclamación judicial en contra de resolución administrativa pronunciada por la Inspección del Trabajo respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva?

La opinión del suscrito es que, y según normas Constitucionales, orgánicas y de legislación común, es decir por todo nuestro ordenamiento jurídico, tales reclamaciones son posibles.

No obstante, y de los casos que han llegado a la judicatura laboral, la tesis mayoritaria pareciera indicar que no.

En los próximos capítulos, se estudiará por un lado la postura de la Dirección del Trabajo, las vías que se han utilizado para acceder a la Justicia ordinaria, y finalmente la solución que ha dado la Corte Suprema al respecto mediante el estudio de sentencias que se han dictado al efecto.

## **Capítulo II.**

### **Descripción de la tramitación y tesis jurídica administrativa.**

Avanzando en el problema del que se ha hablado en el capítulo anterior, nos encontramos frente al hecho de estar inmersos en un proceso de negociación colectiva, en el cual se han presentado objeciones de legalidad por alguna de las partes; mientras que la otra parte, dentro de las posibilidades que se manejan en el artículo 331 del Código del Trabajo, ha dado respuesta a tales objeciones, y que finalmente, la Dirección o Inspección del Trabajo respectiva, ha dado respuesta mediante una resolución fundada que decide el asunto controvertido. Es decir, verdaderas facultades jurisdiccionales.

Cabe pues en este escenario preguntarse si es posible reclamar de la resolución que se dicta en ejercicio de las facultades entregadas por la Ley en el artículo 331 del Código del Trabajo al ente fiscalizador de las relaciones laborales.

## **1.- Reclamación Administrativa.**

La respuesta inmediata a esta cuestión es afirmativa, dado que en una primera observancia de las normas administrativas de la Ley 19.880, nos encontramos frente a los típicos recursos administrativos que se contemplan para todo tipo de acto de autoridad en el ejercicio de funciones o atribuciones. Esto es, el recurso jerárquico y el recurso de reconsideración o reposición. Ambos se encuentran reglados en la Ley N° 19.880, que los consagra en un primer momento o estado al tratar de los principios que informan el procedimiento Administrativo al señalar:

“Principio de impugnabilidad. Todo acto administrativo es impugnabile por el interesado mediante los recursos administrativos de reposición y jerárquico, regulados en esta ley, sin perjuicio del recurso extraordinario de revisión y de los demás recursos que establezcan las leyes especiales.

Sin embargo, los actos de mero trámite son impugnables sólo cuando determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión.

La autoridad que acogiere un recurso interpuesto en contra de un acto administrativo, podrá dictar por sí misma el acto de reemplazo”.<sup>27</sup>

Si bien es cierto no corresponde hacer un estudio completo sobre la procedencia, improcedencia, admisibilidad, inadmisibilidad o requisitos de tales recursos, conviene no obstante acotar su aplicación para el caso que nos ocupa.

Así el artículo 59 de la Ley 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado, consagra justamente la base para tales recursos.

“Artículo 59. Procedencia. El recurso de reposición se interpondrá dentro del plazo de cinco días ante el mismo órgano que dictó el acto que se impugna; en subsidio, podrá interponerse el recurso jerárquico.

Rechazada total o parcialmente una reposición, se elevará el expediente al superior que corresponda si junto con ésta se hubiere interpuesto subsidiariamente recurso jerárquico.

Cuando no se deduzca reposición, el recurso jerárquico se interpondrá para ante el superior jerárquico de quien hubiere dictado el acto impugnado, dentro de los 5 días siguientes a su notificación.

---

<sup>27</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Ley 19.880. 2008. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 04 de Abril de 2015].

No procederá recurso jerárquico contra los actos del Presidente de la República, de los Ministros de Estado, de los alcaldes y los jefes superiores de los servicios públicos descentralizados. En estos casos, el recurso de reposición agotará la vía administrativa.

La autoridad llamada a pronunciarse sobre los recursos a que se refieren los incisos anteriores tendrá un plazo no superior a 30 días para resolverlos.

Si se ha deducido recurso jerárquico, la autoridad llamada a resolverlo deberá oír previamente al órgano recurrido el que podrá formular sus descargos por cualquier medio, escrito o electrónico.

La resolución que acoja el recurso podrá modificar, reemplazar o dejar sin efecto el acto impugnado”.<sup>28</sup>

Atendido que el DFL N° 2, de 29 de septiembre de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, nada dice en cuanto a recursos jurídicos en contra de actos de la Dirección del Trabajo o los Inspectores, ha de aplicarse para tales casos las reglas consagradas en el texto legal precedentemente transcrito.

La práctica en cuestiones de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, ha indicado que resulta frecuente agotar la vía

---

<sup>28</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Ley 19.880. 2008. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 04 de Abril de 2015].



administrativa en la interposición del recurso de reposición o reconsideración, sin entrar en la acción jerárquica. Esto puede parecer poco razonable en atención a que se estaría renunciando de modo tácito a una eventual revisión por un superior del funcionario que ha fallado una objeción de legalidad.

La verdad es que por aplicación del artículo 331 del Código del Trabajo, parece preferible no esperar los 30 días que tiene el superior para fallar el recurso jerárquico, dado que la norma del Código del Trabajo expresa que no se suspenderá la negociación por haberse formulado objeciones de legalidad.

Nuestro Código del Trabajo establece plazos acotados y sumamente breves para la negociación colectiva, por lo que en efecto parece impertinente retrasar mediante recursos o presentaciones el proceso negociatorio. Y no obstante ello, por falta de indicación precisa de nuestra Ley, un proceso de negociación puede demorarse (y se ha demorado) por no estar de acuerdo alguna de las partes negociantes con lo fallado por el órgano fiscalizador.

## **2.- Reclamación Judicial**

Asentado el hecho de que las resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad producidas en proceso de Negociación Colectiva son impugnables por la vía administrativa, surge desde luego la pregunta de si tales resoluciones son impugnables por la vía Judicial.

Aun cuando el artículo 331 del Código del Trabajo no contempla si dichas resoluciones admiten reclamación judicial, dentro del mismo cuerpo normativo encontramos la norma que de forma concreta vendría a dar una respuesta afirmativa. Nos referimos desde luego a la contenida en la letra e) del artículo 420 del cuerpo legal del Trabajo, la que expone:

“Artículo 420. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

e) Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social”.

El texto legal es (en opinión del suscrito) claro y sin apariencia de pasajes oscuros o contradictorios, por lo que se puede afirmar que toda resolución administrativa, sea de la autoridad que fiscaliza las relaciones laborales o no, y

a cuyo respecto existe por el o los afectados por dicha resolución disconformidad, puede recurrir ante los Juzgados de Letras del Trabajo”.<sup>29</sup>

## 2.1.- Ámbito administrativo.

La norma legal transcrita no limita la competencia del Juez del Trabajo de forma exclusiva, como podría haber ocurrido, a las resoluciones emanadas del órgano fiscalizador de las relaciones laborales. Por ello resulta claro que no importando de qué autoridad administrativa se trata, siempre y cuando en dicha resolución se comprenda de materias laborales, previsionales o de seguridad social.

## 2.2.- Materias.

Según la norma citada, encontramos tres posibles materias que pueden ser objeto de una resolución administrativa impugnada ante el Juez de Letras del Trabajo:

### 2.2.1. Materia laboral:

---

<sup>29</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

Sin lugar a dudas, la principal autoridad administrativa de nuestro país en dictar resoluciones en materia laboral es la Dirección del Trabajo. Por sí, o por intermedio de las distintas Inspecciones del Trabajo, es el órgano consagrado por la Ley para emitir tales resoluciones.

#### 2.2.2. Materia previsional:

En este punto inicia una suerte de dispersión en cuanto a las autoridades administrativas de la República que pueden emitir actos administrativos de tipo resolutivo, como lo son las Superintendencias de Salud, de Superintendencia de Pensiones, etcétera. No obstante ello, existen en las Leyes reguladoras u orgánicas de tales instituciones procedimientos especiales de impugnación de sus dictámenes o resoluciones, las que, y según las normas aplicables, si no están previstas en tales leyes, se remiten al Código del Trabajo.

#### 2.2.3. Materias de Seguridad Social:

En este punto, y aceptando las diferencias que puedan darse respecto de los órganos del Estado que pueden emitir resoluciones en estas materias, se aplica lo mismo que en el caso anterior: a falta de identificación expresa de una forma de impugnación, se aplicará el Código del Trabajo.

Para el objeto de la presente memoria, nos interesa el primer aspecto consagrado por el artículo 420 del Código del Trabajo en su letra e) que se refiere a las materias laborales. En este sentido, y en atención que nuestro actual libro V del Código del Trabajo consagra varios tipos de procedimiento aplicable según materia o cuantía, es dable dilucidar qué procedimiento resulta pertinente para una reclamación judicial de resolución administrativa que ha sido pronunciada por la Inspección o Dirección del Trabajo. Posteriormente, saber si dicho procedimiento se aplica a una de tales resoluciones dictadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva.

### **3.- Procedimiento.**

El Título II del Libro V del Código del Trabajo, que se denomina “Del Procedimiento de Reclamación de Multas y demás Resoluciones Administrativas”, es el que establece la primera aproximación que nos permite determinar qué procedimiento debe servir para reclamar de las resoluciones que fallan las objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva. En este sentido, toma importancia el artículo 504 de dicho cuerpo normativo, que dispone:

“En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código”.<sup>30</sup>

Se trata pues de impugnación de resoluciones administrativas, que tal y como lo indica la norma transcrita, no sea de aquellas que se pronuncian respecto de una multa o una reconsideración de resolución administrativa que establezca

---

<sup>30</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

una multa. Es decir, “se podría entender que corresponde a la regla general, toda vez que el caso específico previsto en la Ley del trabajo es aquel que se pronuncia justamente respecto de multas, así como las resoluciones que fallan un recurso de reconsideración de una multa”.<sup>31</sup>

En el hecho, y a la luz de lo que se establece en el artículo 503 del Código del Trabajo, la distinción que realiza el profesor Palavecino Cáceres en términos de género a especie, es en el hecho correcta.

Nuestra Ley del trabajo en efecto da una norma para todos aquellos casos en que estemos en presencia de una resolución de la Dirección del Trabajo distinta de las que se refieren a multas o reconsideraciones de las mismas. Y por otro lado, aquellas que sí se refieren a tales sanciones tienen un tratamiento particular, mismo que está contenido en el artículo 503 del Código del Trabajo, particularmente en los incisos 3º, 4º y 5º.

“La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

---

<sup>31</sup> CLAUDIO ANDRÉS PALAVECINO CÁCERES. 2011. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código”.<sup>32</sup>

Según lo anterior, y en el entendido de que las resoluciones administrativas en materia laboral pueden o no aplicar sanciones o multas, nos encontramos frente a una regla general y a otra de excepción:

1.- Si la resolución emanada de la autoridad administrativa en materia laboral impone una sanción o multa, y que en este último caso, no supere el importe de diez ingresos mínimos mensuales, o que sin tratarse de sanción resuelva sobre un punto en el que la Ley le permite intervenir de modo resolutivo, el

---

<sup>32</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].



procedimiento aplicable para reclamar judicialmente de tales resoluciones es el Monitorio, de los artículos 500 y siguientes del Código del trabajo.

2.- Toda resolución que disponga la aplicación de una multa que supere en su importe diez ingresos mínimos mensuales, se tramitará de acuerdo a las reglas del Procedimiento de aplicación general de los artículos 446 y siguientes del Código del trabajo.

En otros términos, “Sólo las resoluciones que impongan multa o resuelvan reconsideraciones de multas que superen los diez ingresos mínimos mensuales, se tramitan de acuerdo al Procedimiento de aplicación General. Toda otra resolución, imponga sanción o no, puede ser reclamada judicialmente de acuerdo a las normas del Procedimiento Monitorio”.<sup>33</sup>

Dentro de la Literatura aparecida con ocasión de la llamada “Reforma Procesal laboral”, existe una opinión diferente de la anterior, expuesta de la siguiente forma:

“Respecto a las normas de procedimiento de reclamación de multas por infracciones a las leyes del trabajo o a las normas de seguridad social impuestas por la autoridad fiscalizadora respectiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 503 del Código del Trabajo, modificado por la Ley

---

<sup>33</sup> MANUAL DE JUICIO DEL TRABAJO. Academia Judicial de Chile. Santiago, Chile. 2008. Pag. 57.

N° 20.260, estas se regirán por las normas procesales del procedimiento ordinario, a menos que se trate de aquéllas de monto igual o inferior a 10 ingresos mínimos, en cuyo caso le serán aplicables las contenidas en el artículo 500 del Código del Trabajo relativas al procedimiento monitorio. En cuanto al reclamo de otras resoluciones administrativas pronunciadas por la Dirección del Trabajo, estas se regirán supletoriamente por las normas del procedimiento monitorio”.<sup>34</sup>

El suscrito no está de acuerdo con esta premisa, toda vez que se le da carácter de supletorias a las normas del procedimiento monitorio, que, y como ya se ha dicho, viene a significar la regla general en materia de impugnación o reclamación de resoluciones administrativas dictadas en materia laboral.

Dado que la resolución que se pronuncia respecto de objeciones de legalidad dictadas en procesos de negociación colectiva es una resolución que no contiene multas, y que sólo se refiere a materias propias de la negociación colectiva, debe entenderse que la reclamación judicial de estas se tramita de acuerdo a las normas y formalidades del Procedimiento Monitorio.

---

<sup>34</sup> CRISTIAN VILLANUEVA MOLINA, El Debido Proceso en el actual Procedimiento Ordinario Laboral y el Procedimiento Laboral Monitorio. Memoria para optar al grado de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, año 2010, página 99.

#### 4.- Procedimiento Monitorio

Según el diccionario de la Lengua española, la palabra Monitorio, del latín Monitorius, presenta varias acepciones posibles, dentro de las cuales encontramos:

1.- Adjetivo: “Que sirve para avisar o amonestar”.<sup>35</sup>

Concretamente, viene a representar el aviso de un hecho, dando por sentado la realidad de ellos sin conflicto o controversia.

2.- Sustantivo: “Monición, amonestación o advertencia que el Papa, los obispos y prelados dirigían a los fieles en general para la averiguación de ciertos hechos que en la misma se expresaban, o para señalarles normas de conducta, principalmente en relación con circunstancias de actualidad”.<sup>36</sup>

Es decir, una comunicación que podía tener dos objetivos principales o centrales:

Obtener información sobre hechos o acontecimientos que en la misma Monición se indicaban, o bien entregar pautas o conductas respecto de

---

<sup>35</sup> Diccionario de La Lengua española, 23ª edición, octubre de 2014. Real Academia de la Lengua Española, extraído de <http://www.rae.es/>

<sup>36</sup> Diccionario de La Lengua española, 23ª edición, octubre de 2014. Real Academia de la Lengua Española, extraído de <http://www.rae.es/>

situaciones concretas que debían ser adoptadas por los fieles de una congregación determinada, dependiendo de la autoridad que la dictara o de la cual emanara dicha monición.

Dentro de esto, corresponde en opinión del suscrito pensar en una suerte de mezcla, pues en el artículo 500 del Código del Trabajo, y si bien es cierto se mantiene (hasta cierto punto) inamovible el principio de bilateralidad de la audiencia y la legítima contradicción, puede darse dentro de este procedimiento una sentencia inmediata si el Juez estima suficientemente probadas las alegaciones del reclamante en su libelo.

“Desde un punto de vista terminológico, monitorio significa avisar o advertir, el cual es insuficiente desde un punto de vista jurídico, puesto que monitorio sería aquel a mitad de camino, entre el procedimiento declarativo y de ejecución, que asienta sus bases en dos principios:

- Una emisión de orden de pago por el juez, sin audiencia de parte, a la vista de la solicitud unilateral del acreedor.
- La oposición inmotivada del demandado, que hace ineficaz la orden de pago”.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> VILLANUEVA MOLINA, CRISTIAN. El Debido Proceso en el actual Procedimiento Ordinario Laboral y el Procedimiento Laboral Monitorio. Memoria para optar al grado de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, año 2010, página 132.

Nuevamente, el suscrito no está de acuerdo con Villanueva, dado que existe un tercer principio, o mejor dicho elemento eventual que informa el actual procedimiento Monitorio.

-El rechazo impugnabile de la pretensión del actor, por falta de convicción en los medios aportados al libelo.

Curiosamente, estos tres elementos eventuales del procedimiento monitorio están dentro de una misma norma legal, que resume de modo concentrado un procedimiento que, de modo excepcional en nuestro sistema procesal, resulta igualmente concentrado. Y es más: salvo excepciones esperables en el ejercicio profesional, el juicio tramitado por un trabajador mediante las reglas y trámites del procedimiento Monitorio, resulta no sólo breve, sino que realmente concentrado.

En cuanto a la tramitación, un resumen de aquél lo da don Jorge Correa Selame, que, y como se dirá a continuación, es en nuestra opinión erróneo, al decir que el procedimiento monitorio se realiza de la siguiente manera:

- a) Reclamación administrativa previa.
- b) Llamado a Conciliación.

- c) Remisión de los antecedentes al juzgado competente por la Inspección del Trabajo.
- d) Examen de la demanda y la resolución recaída en ella.
- e) Reclamo ante el mismo Tribunal dentro de cinco días.
- f) Audiencia Preparatoria.
- g) Sentencia.
- h) Apelación.<sup>38</sup>

Desde luego no existe remisión alguna por parte del órgano administrativo en caso de realizarse el comparendo previsto en el artículo 498 del Código del trabajo, porque siempre y en todo caso, el impulso de iniciar una acción judicial corresponde al actor.

Por otro lado, en nuestro sistema procesal del trabajo no existe recurso de apelación en contra de sentencias definitivas, sino que el recurso de Nulidad de los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo. De ahí que en opinión del suscrito, el índice del profesor Correa Selame es imperfecto en el real contenido del procedimiento monitorio. Porque además de lo anterior, no

---

<sup>38</sup> CORREA SELAME, JORGE DANILO. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Puntolex. 2006, página 148.

es de cinco días el plazo para reclamar de la resolución que recae en la demanda; no existe audiencia preparatoria sino que es audiencia única, y finalmente porque no hay examen de la resolución recaída en la demanda, sino que tras el libelo presentado, se dicta una sola resolución que acoge la pretensión o la desestima.

De ahí que en este acto se sostiene que el procedimiento monitorio se realiza de la siguiente forma:

- a) Reclamación administrativa previa.
- b) Llamado a Conciliación.
- c) Interposición de acción judicial ante el tribunal competente.
- d) Examen de la demanda y resolución que acoge o desestima la acción.
- e) Reclamo ante el mismo Tribunal dentro de diez días.
- f) Audiencia única.
- g) Sentencia.
- h) Impugnación por vía de recurso de nulidad.

Por otro lado, Villanueva Molina al hablar de los requisitos de la demanda que ha de interponerse en el procedimiento monitorio, junto con expresar que debe cumplir con los requisitos del artículo 446 del Código del Trabajo, señala que “Además debe acompañarse al libelo el acta levantada ante la Inspección del Trabajo”.<sup>39</sup>

Nuevamente no estamos de acuerdo con Villanueva, dado que la norma legal del artículo 499 del Código del trabajo indica que:

“La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código. Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201”.

Esto quiere decir que deben acompañarse los documentos que se hubieren presentado en la instancia administrativa, lo que permite que el tribunal pueda dar aplicación a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 500 del Código del trabajo, el que expresa:

---

<sup>39</sup> VILLANUEVA MOLINA, CRISTIAN. El Debido Proceso en el actual Procedimiento Ordinario Laboral y el Procedimiento Laboral Monitorio. Memoria para optar al grado de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, año 2010, página 136.



“En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo”.<sup>40</sup>

Es decir, la norma legal habla de “Antecedentes”, resultando por ello insuficiente el acompañar sólo el acta del comparendo, sin olvidar que menciona expresamente que deberán acompañarse aquellos elementos presentados en la instancia administrativa.

Es en este punto en el que retomamos el estudio que viene realizándose en el presente trabajo, en el entendido que por aplicación del artículo 504 del cuerpo normativo laboral es posible reclamar de las resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva.

---

<sup>40</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

En dicho sentido, todo aquello que se refiere a la instancia administrativa que comprenden los artículos 497 y 498 del Código del Trabajo no resulta aplicable a tales impugnaciones, a menos que se considere la postura de la Dirección del Trabajo en este tipo de procedimientos.

Dado que se ha de entender que las reclamaciones judiciales de resoluciones administrativas se tramitan, por regla general, por medio del procedimiento monitorio, la Dirección del Trabajo ha establecido que si no existe respecto de tales resoluciones recurso de reposición o reconsideración administrativo en contra de dicha resolución, la reclamación judicial carece de oportunidad legal de interposición por no agotar la vía administrativa.<sup>41</sup>

En dicho sentido, y de modo curioso, la opinión dividida de la Jurisprudencia nacional ha determinado en principio, que si se reclama de multas, toda vez que el artículo 504 del Código del Trabajo habla de “resoluciones administrativas que aplican multas o se pronuncian en un recurso de reconsideración de multa”, puede impugnarse por la vía judicial una multa sin ser necesario el recurso de reconsideración administrativo.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> RIT I-310-2013, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. archivo de audio de audiencia. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

<sup>42</sup> RIT I-212-2012 del Juzgado de letras del trabajo de Concepción, extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

Por el contrario, y tratándose de una resolución administrativa que no diga relación con multas o reconsideraciones de multas, debe siempre y en todo caso haberse interpuesto y resuelto el recurso de reconsideración administrativo.<sup>43</sup>

Pues bien: interpuesta una reclamación judicial en contra de una resolución administrativa de la Dirección del Trabajo, y en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, el juez de la causa puede acoger o rechazar lo pedido en el libelo de reclamación, procediendo en uno y otro caso de la forma prevista por dicho artículo.

#### 4.1.- Sentencia que acoge lo planteado en la reclamación.

Dictada la sentencia que acoge la reclamación judicial, esta debe ser notificada a las partes, iniciando el término que la Ley otorga para reclamar de dicha resolución. Plazo que, y a diferencia de lo señalado por el profesor Correa Selame, no es de cinco días, sino de diez días hábiles contados desde la notificación a cada parte.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> RIT I-8-2011 del Juzgado de Letras del trabajo de Valparaíso, extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

<sup>44</sup> CORREA SELAME, JORGE DANILO. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Puntotext. 2006, página 148.

El reclamo, que no requiere de fundamento para su interposición, abre la legítima contradicción, pero siempre y cuando se haya acogido la demanda de reclamación presentada. En caso contrario, es decir que el Juez rechace el libelo, la Ley impone que de oficio y acto continuo de dicho rechazo, se cite a audiencia única.

El reclamo puede ser presentado por ambas partes, pero en escenarios diferentes según el contenido de la resolución que acoge la pretensión del demandante.

4.1.1. Sentencia que acoge totalmente la reclamación judicial interpuesta: caso en el cual esta, conjuntamente con la demanda debe ser notificada al reclamado, es decir la Dirección o Inspección del Trabajo según corresponda.

4.1.2. Sentencia que acoge parcialmente lo pedido en la reclamación: caso en el cual es el demandante el que puede o bien interponer reclamo por la parte no otorgada de su reclamación, o bien esperar que el ente administrativo interponga su propio reclamo por aquella parte que acoge la sentencia que se le notifica.

#### 4.2.- Sentencia que desestima la reclamación judicial.

En este caso, y como ya se ha dicho, el Juez en la misma resolución que contiene el rechazo de lo pedido, debe citar a la audiencia prevista en el inciso 5º del artículo 500 del Código del Trabajo, fijando día y hora para su celebración.

Esta citación debe ser notificada a las partes, notificación que según las reglas comunes a todo procedimiento debe ser practicada al demandado de forma personal, y al demandante por carta certificada. No obstante, y si el demandante así lo ha pedido, puede notificársele dicha resolución por medios electrónicos, siempre y cuando el tribunal haya dado autorización para ello.

#### 4.3. Audiencia única.

Notificada a las partes la resolución que cita a audiencia única de contestación, conciliación y prueba, esta, tal como lo indica el artículo 451 del Código del Trabajo, se celebrará con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todo lo actuado en ella sin necesidad de posterior notificación.

En caso de asistencia de las partes, o sólo una de ellas, deberá, por mandato expreso del artículo 501, presentarse con todos los medios de prueba que pretenda hacer valer para acreditar sus pretensiones. Esto quiere decir que en caso de no existir conciliación entre las partes, la prueba deberá ser incorporada en ese mismo momento, sujetándose para ello a las reglas del artículo 454 del Código del Trabajo. Y si bien es cierto no existe norma legal alguna en el párrafo 7º del capítulo II del título primero del libro V del Código del Trabajo que haga remisión a las reglas del Procedimiento de aplicación general de los artículos 446 y siguientes, debe entenderse que la igualdad de tratamiento que se sigue en la incorporación de la prueba establecida para las audiencias de juicio en los demás procedimientos del trabajo, incluye también las Observaciones a la prueba y conclusiones finales establecidas en el artículo 454 del Código del trabajo.

#### 4.4.- Sentencia.

Según la norma del inciso final del artículo 501 del Código del Trabajo, el Juez deberá dictar sentencia en la misma audiencia, resolución que debe ser expresada de forma verbal en presencia de las partes, sin perjuicio de la incorporación de ella en el acta respectiva.

Por expreso mandato de la Ley, la sentencia en el procedimiento Monitorio no debe cumplir con la totalidad de los requisitos del artículo 459 del Código del Trabajo, dado que no es necesario que cuente con los contenidos indicados en los números 3 y 4 de la norma legal indicada.

Lo anterior quiere decir que la sentencia en este procedimiento debe contener:

- a.- El lugar y fecha en que se expida;
- b.- La individualización completa de las partes litigantes;
- c.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;
- d.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y
- e.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

Tratándose de impugnaciones de resoluciones dictadas por la autoridad administrativa, y considerando que no siempre se refieren dichas resoluciones

a multas o reconsideraciones de multa, la determinación de las sumas a pagar por la parte obligada a hacerlo, carece un tanto de significado, pero mutatis mutandi, las reglas del procedimiento monitorio son las que se aplican en estos casos.

#### 4.5.- Recurso de nulidad.

Entendiendo que la sentencia, que debe ser dictada al final de la audiencia única según el artículo 501 del Código del Trabajo, y por aplicación del artículo 502 del mismo, se entiende que esta es notificada a las partes en dicho momento. Esto quiere decir que la notificación instantánea del fallo en el procedimiento monitorio, abre el término legal para interponer el único recurso que es admisible en la actualidad en contra de las sentencias definitivas en materia laboral.<sup>45</sup>

En este sentido, y dado que la norma legal indicada hace una remisión absoluta al Recurso de Nulidad (junto con autorizar aquellos recursos procedentes en el procedimiento monitorio), son completamente aplicables las reglas contenidas en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, es

---

<sup>45</sup> UBAL DELGADO, NICOLE. Necesariedad del Recurso de Apelación para la satisfacción del Derecho al Recurso en el Debido Proceso Laboral. Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 2014. Pag. 150.



decir: plazo de interposición, requisitos, causales, admisibilidad, remisión a la Corte de Apelaciones respectiva, vista de la causa, fallo del recurso y sentencia de reemplazo.

Por aplicación del antes señalado artículo 502 del Código del Trabajo, no puede interponerse como recurso en contra de la sentencia que falla un recurso de nulidad, el Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral de los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo.

## **5.- Tesis Administrativa respecto de la Competencia.**

No obstante el desarrollo de todo lo anterior, desde hace ya algunos años la Dirección del Trabajo ha estimado que procede la oposición de excepción ante una reclamación judicial de resolución administrativa dictada respecto de objeciones de legalidad presentadas en procesos de negociación colectiva, alegando la incompetencia absoluta del Juez de Letras del Trabajo. Fundando dicha excepción en que, y por el texto literal del artículo 331 del Código del Trabajo, no resulta posible reclamar judicialmente de una resolución dictada al amparo de dicha disposición legal.

Asumiendo que la competencia absoluta del tribunal se refiere a materias admisibles, y que la competencia relativa se refiere de modo exclusivo al territorio, el empleo de dicha excepción resulta de tal entidad, que de ser acogida por el Juez, enerva totalmente la acción. Dejando de este modo sin posibilidad absoluta al afectado con dicha resolución de revisar lo que se ha dictaminado por el órgano administrativo.

Concretamente, la alegación formulada por la Dirección del Trabajo, implica tres aspectos jurídicos:

- 1.- La redacción del artículo 331, que en modo alguno señala la posibilidad de reclamar por vía judicial lo resuelto;
- 2.- La redacción del artículo 504 del Código del Trabajo, que señala que siempre que la Ley del trabajo establezca reclamación judicial u otro término análogo, por resoluciones de la Dirección distintas de multa administrativa, podrá recurrirse mediante la intervención judicial, y
- 3.- Que, en consecuencia, y atendido además los plazos y procedimientos establecidos de forma acotada por el Código del Trabajo para la Negociación colectiva, imposibilitan toda reclamación judicial de tales resoluciones que dilatan o dejarían en suspenso un proceso que, y nuevamente está el texto expreso de la Ley, no puede suspenderse por el sólo asunto de haberse presentado objeciones de legalidad.<sup>46</sup>

1.- El artículo 331 dispone:

“Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

---

<sup>46</sup> RIT I-310-2013 del Segundo Juzgado de Letras del trabajo de Santiago. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación. No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo. La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso. La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306”.<sup>47</sup>

De la simple lectura del texto legal, aparece que, en efecto, no se contempla posibilidad de recurrir de una resolución dictada respecto de las materias ahí

---

<sup>47</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

tratadas, es decir las objeciones de legalidad dentro de un proceso de negociación colectiva, como sí ocurre en otros casos de decisión resolutive de la Dirección del Trabajo. Entonces, y según aquello, la primera parte de la tesis administrativa encontraría su fundamento en un argumento de silencio legal, al no contenerse la alternativa judicial como fórmula de impugnación o reclamación de dichas resoluciones.

2.- Por su parte, el artículo 504 del Código del trabajo señala:

“En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código”.<sup>48</sup>

Ya se ha dicho precedentemente en este trabajo que en varias oportunidades, el Código del Trabajo contempla la posibilidad expresa de recurrir al órgano jurisdiccional para impugnar una resolución administrativa, como los casos de los artículos 12, 27 y 305 del Código del Trabajo, por ejemplo.

---

<sup>48</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

Según aquello, y enlazando la norma de los dos artículos transcritos, pareciera que no es posible la reclamación judicial de una resolución como de la que se viene hablando, al menos mediante el procedimiento monitorio. Por lo demás, y tomando en consideración que el procedimiento de aplicación general en estas materias parece estar destinado de modo exclusivo a las reclamaciones de multas o reconsideraciones de multas que superen los diez ingresos mínimos mensuales, queda la primera impresión de que en efecto, no pueden reclamarse por la vía judicial las resoluciones administrativas que se pronuncian respecto de objeciones de legalidad dentro de un proceso de negociación colectiva.

3.- El propio artículo 331 anteriormente transcrito, dispone que la negociación colectiva no puede suspenderse con motivo u ocasión de objeciones de legalidad, por lo que, y según los razonamientos anteriores, una reclamación judicial de lo dictaminado por la Dirección del Trabajo en estas materias, implicaría que tales procesos se verían extendidos más allá de los plazos establecidos por el libro IV del Código del Trabajo.

Asumiendo que la negociación colectiva, que puede contener una posible huelga dentro del proceso mismo, siendo un asunto extraordinario que puede interrumpir el contrato de trabajo y eventualmente la productividad de la empresa, parece razonable entender que no puede demorarse por una

impugnación que se presenta al órgano jurisdiccional. Porque por concentrado y expedito que pueda parecer un eventual procedimiento monitorio, implica una intervención que puede derivar en un recurso de nulidad que se deberá tramitar ante la Corte de Apelaciones respectiva, con los trámites y procedimientos propios de la vista de la causa:

Admisibilidad, remisión al tribunal de alzada, nuevo examen de admisibilidad, asignación de sala, determinación de relator, puesta en tabla, vista propiamente tal, acuerdo y fallo.

La inmediata pregunta tras las argumentaciones precedentes es si en efecto los tribunales del trabajo carecen de competencia para conocer de tales impugnaciones. Y a la luz de las argumentaciones de texto legal expresadas por el órgano administrador, pareciera que en el hecho así es.

Dicha argumentación se ve reforzada porque además de todo lo anterior, los Jueces de Letras del Trabajo han entendido que en efecto carecen de competencia para tales asuntos.

## **6.- Incompetencia Judicialmente Declarada.**

Haciendo una revisión reciente de los procedimientos iniciados ante los Juzgados de Letras del Trabajo relativos a impugnaciones de resoluciones administrativas dictadas respecto de las objeciones de legalidad presentadas en procesos de negociación colectiva, vemos un número relativamente reducido, en comparación a las reclamaciones de multas o reconsideraciones de multas, de tales impugnaciones.

Sin perjuicio del bajo número de tales reclamaciones, y toda vez que la Dirección del Trabajo ha opuesto la excepción de incompetencia absoluta, los Jueces de Letras del Trabajo del país han acogido dicha excepción.

De data reciente, y anticipando que se volverá en la presente memoria a tratar de estos, existen tres casos simultáneos y de idéntico tratamiento en cuanto a la reclamación judicial de la excepción de incompetencia en el fallo de primera instancia en la apelación y la resolución de dicha apelación, los que se exponen brevemente a continuación:

1.- Breve resumen del conflicto.



Tres grupos negociadores de trabajadores unidos para negociar colectivamente de la Empresa de Supermercados Montserrat SAC, se vieron frente a una objeción de legalidad por parte de su empleador, en la que se solicitaba fuese declarada (en los tres casos) la extemporaneidad de los proyectos de contrato colectivo que fueron presentados por los trabajadores.

Por resoluciones 117, 118 y 119 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, todas de fecha 5 de agosto del año 2013, se resolvió que el proyecto de contrato colectivo era extemporáneo, por existir trabajadores involucrados en dicho proceso negociatorio que tenían instrumento colectivo vigente con su empleador.

En los tres casos, y luego que la reposición administrativa fue rechazada, se interpuso ante los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, reclamación judicial en contra de la resolución que acogió las objeciones de legalidad planteadas por el empleador.

## 2.- Intervención judicial.

En los tres casos, la Dirección del Trabajo opuso la excepción de incompetencia absoluta empleando los argumentos anteriormente transcritos.

En los tres casos, el Juez correspondiente resolvió dicha excepción declarando la incompetencia en razón de materia, por las disposiciones de los artículos 331 y 504 del Código del trabajo.

“Que atendido lo dispuesto en el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo que establece que los juzgados de letras del trabajo son competentes para conocer de las reclamaciones que procedan en contra de las resoluciones dictadas por autoridad administrativa en materia laborales, previsionales o de seguridad social, y que en este caso no existe norma que de manera expresa disponga, en caso del artículo 331 del Código del Trabajo, procede reclamación judicial en contra de la resoluciones dictadas por la Inspección del Trabajo conociendo de las reclamaciones a las observaciones planteadas por el empleador. Y teniendo presente además lo dispuesto en el artículo 504 del Código del Trabajo, hace procedente la aplicación del procedimiento monitorio en los casos en que se establezca una reclamación judicial en contra de las resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo distintas de la multa, no constando que se haya establecido en dicha reclamación judicial para este caso, se acogerá la excepción por estimar que este Tribunal carece de competencia absoluta para conocer de la materia sometida a su decisión”.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Sentencia de fecha 11 de septiembre de 2013, RIT I-310-2013, del Segundo Juzgado del trabajo de Santiago. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

“Que atendido que el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo establece que los Juzgados de Letras del Trabajo son competentes para conocer de las reclamaciones que procedan contra las resoluciones dictadas por autoridades administrativas, en materias laborales, previsionales o de seguridad social y que en este caso no existe norma que de manera expresa disponga, que en el caso del artículo 331 del Código del Trabajo procede reclamación judicial en contra de la resolución dictada por la Inspección del Trabajo, conociendo de las reclamaciones a las observaciones planteadas por el empleador. Y teniendo presente además que el artículo 504 del Código del Trabajo hace procedente la aplicación del procedimiento monitorio en los casos en que se establezca una reclamación judicial en contra de las resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo distinta de la multa; no constando que se haya establecido dicha reclamación judicial para este caso, se acogerá la excepción, por estimar que este Tribunal carece de competencia absoluta para conocer de la materia sometida a su decisión”.<sup>50</sup>

“Que de tal forma, se desprende que no es procedente la reclamación en contra de este tipo de resolución impugnada, por lo que este Tribunal acogerá la excepción de incompetencia deducida por la reclamada, y consecuentemente

---

<sup>50</sup> Sentencia de fecha 09 de septiembre de 2013, RIT I-311-2013 del Primer Juzgado de Letras del trabajo de Santiago. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

no se encuentra facultado para conocer de la reclamación deducida en esta causa”.<sup>51</sup>

En los tres casos, y según lo dispuesto por el inciso 6° del número 1 del artículo 453, se interpuso en la audiencia respectiva recurso de apelación en contra de la sentencia que acogió la excepción de incompetencia absoluta.

Finalmente, en los tres casos, y tras conocerse el recurso de apelación en la Corte de Apelaciones de Santiago, la Décima sala de dicha corte falló de modo idéntico la materia planteada.

“Vistos y teniendo únicamente presente:

Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, la resolución dictada por la Dirección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, motivo de la presente impugnación, no es susceptible de arbitrio alguno en su contra, por lo que se confirma, en lo apelado, la resolución de once de septiembre de dos mil trece, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago”.<sup>52</sup>

“Vistos y teniendo únicamente presente:

---

<sup>51</sup> Sentencia de fecha 05 de septiembre de 2013, RIT I-309-2013, del segundo Juzgado de Letras del trabajo de Santiago. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

<sup>52</sup> Sentencia de fecha 21 de noviembre de 2013, Ingreso Corte Nº Ref-Laboral-1481-2013, Décima Sala de la corte de Apelaciones De Santiago. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, la resolución dictada por la Dirección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, motivo de la presente impugnación, no es susceptible de arbitrio alguno en su contra, por lo que se confirma, en lo apelado, la resolución de cinco de septiembre de dos mil trece, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago”.<sup>53</sup>

“Vistos y teniendo únicamente presente:

Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, la resolución dictada por la Dirección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, motivo de la presente impugnación, no es susceptible de arbitrio alguno en su contra, por lo que se confirma, en lo apelado, la resolución de nueve de septiembre de dos mil trece, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago”.<sup>54</sup>

Atendido que los recursos en materia laboral son sólo aquellos ordinarios y extraordinarios que establece el propio Código del Trabajo, las sentencias de la corte de Apelaciones, salvo por un único posible acto de impugnación, no son susceptibles de más recursos. Más aún, si se trata de una apelación

---

<sup>53</sup> Sentencia de fecha 21 de octubre de 2013, ingreso corte N° Ref-laboral-1421-2013, Décima Sala de la corte de Apelaciones de Santiago. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

<sup>54</sup> Sentencia de fecha 05 de noviembre de 2013, ingreso corte N° Ref-laboral-1387-2013, Décima Sala de la corte de Apelaciones de Santiago. Extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

contemplada para el caso de fallo respecto de excepciones, que sólo puede ser conducido por dicha vía, es decir la apelación.

El criterio de los Juzgados de primera instancia, así como de las Cortes de Apelaciones, en este punto, resaltado por cierta uniformidad de criterio en los últimos años, implica en consecuencia que no es posible impugnar por la vía del procedimiento laboral las resoluciones dictadas por la Dirección del Trabajo en ejercicio de las facultades del artículo 331 del Código del Trabajo.

Esta vía, que el suscrito denomina como “Directa” en lo que a impugnación se refiere, se encuentra, en una primera aproximación cerrada, quedando en consecuencia sólo disponible la vía “Indirecta”, consistente en la acción de Protección del artículo 20 de la Constitución Política de la República.

### **CAPÍTULO III.**

#### **Via Indirecta: El Recurso de Protección**

Asentado el hecho de que para la Dirección del Trabajo y para los tribunales de primera y segunda instancia no es posible la impugnación de las resoluciones dictadas en virtud del artículo 331 del Código del Trabajo, surge la inmediata pregunta de por qué vía es factible impugnar tales resoluciones. Ello, si se acepta la tesis que impide la vía directa, es decir la de impugnarlas mediante reclamación judicial de resolución administrativa dictada por autoridades en materia laboral. En este punto, la vía indirecta por excelencia en nuestro sistema jurídico parece ser el Recurso de Protección del artículo 20 de la Constitución Política de la República, que en lo pertinente expone:

“El que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1°, 2°, 3° inciso quinto, 4°, 5°, 6°, 9° inciso final, 11°,12°, 13°, 15°, 16° en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19°, 21°, 22°, 23°, 24°, y 25° podrá ocurrir por sí o por cualquiera a su

nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes”.<sup>55</sup>

Tal y como se verá en los párrafos siguientes, la vía de Protección se ha empleado para impugnar las resoluciones dictadas por la autoridad administrativa en la materia que nos ocupa en el presente trabajo, lo que ha generado una serie de cuestiones que sólo imperan desde un punto de vista práctico, sin que, nuevamente, se pueda encontrar gran cantidad de doctrina de los autores a dicho respecto. No obstante, he intentando realizar una sistematización coherente con las situaciones de la práctica forense en esta materia respecto de las cuales se pueden hacer las siguientes distinciones:

- 1.- Cuestiones de plazo;
- 2.- Materias o garantías objeto del recurso;
- 3.- Procedimiento, y
- 4.- Resoluciones.

---

<sup>55</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Constitución Política de la República. 2015. [En línea] <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>>, [Consulta: 04 de Abril de 2015].



Previo al desarrollo indexado, debe tenerse en consideración un aspecto práctico ineludible, que más bien implica una decisión respecto del modo de proceder. Modo que implica adoptar una de dos alternativas:

- a) El Recurso de Protección, o
- b) La Reclamación Judicial en contra de resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva.

Es la parte afectada por una resolución de dicha naturaleza la que debe decidir qué vía emplear, principalmente por los plazos acotados y fatales involucrados en ambas alternativas.

Se admite que iniciada la acción de Protección del artículo 20 de la Constitución, no puede entablarse Reclamación Judicial, tanto como en el caso contrario, en que iniciada la reclamación, la acción de protección pierde validez. No por impedimento legal, sino por cuestiones de conflicto de competencia y fundamentalmente plazos. De todos modos, y como se expresa a continuación, en caso de planteamientos similares por cualquier vía, una agota el uso de la otra.

## **1.- Cuestiones de plazo.**

1.1. Si bien es cierto el artículo 20 de la Constitución Política no impone plazo para accionar de protección en contra de actos u omisiones que impliquen privación, perturbación o amenaza de las garantías en dicho artículo señaladas, el Auto acordado de la Excelentísima Corte Suprema de fecha 24 de junio de 1992, entrega el plazo de 30 días corridos para la interposición del recurso respectivo, plazo que se cuenta desde la ejecución del acto o la ocurrencia de la omisión o, por la naturaleza de estos, desde que se haya tenido conocimiento o noticia de ellos, que implique la privación, perturbación o la amenaza que se supone vulnera alguna de las garantías o derechos protegidos por esta acción constitucional.

1.2. El plazo señalado anteriormente, se cuenta desde que el afectado o recurrente, toma conocimiento de los actos u omisiones que implican la privación, perturbación o la amenaza, que en el caso en estudio corresponde al momento en que la Dirección o Inspección del Trabajo respectiva y según corresponda, notifica de la resolución que acoge o rechaza una objeción de legalidad. Y dicha notificación debe contener de modo íntegro la resolución

que se notifica, con el objeto de evitar nulidades<sup>56</sup>, pero en todo caso, el auto acordado de la Corte Suprema ordena que de esta situación, es decir de la época en que se toma el conocimiento del acto o la ocurrencia de la omisión, deberá dejarse constancia en autos, o aparecer claramente de los antecedentes.

---

<sup>56</sup> Orden de servicio N° 4, de la Dirección del Trabajo de 20 de marzo de 2007. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 204, de enero de 2006, página 131.

## **2.- Materias o garantías objeto del Recurso.**

2.1. Entrar aquí en la discusión sobre qué garantías y de qué forma son afectadas por un acto de autoridad, implicaría entrar en materias impropias de la presente memoria, por lo que nos hemos necesariamente de suscribir a la materia en estudio. No obstante, y dado el amplio catálogo de derechos y garantías guardados por la acción de protección, así como aquellos que no están protegidos por ella, se puede afirmar que, y en términos por completo generales, se resguardan los derechos y garantías de tipo individual, entendiendo que la expresión individual dice relación con las personas, naturales y jurídicas.

2.2. “La labor del Abogado consiste en este punto en poder determinar o encuadrar el acto arbitrario o ilegal en alguna de las garantías y derechos, así como determinar de qué forma ellos son perturbados, privados o amenazados por el comitente”.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> POMÉS ANDRADE, JUAN. 2002. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

2.2.1. En este sentido, una primera aproximación al catálogo de garantías Constitucionales, llevaría a intentar revisar aquellas que dicen relación justamente con la Negociación Colectiva, y luego de ello estudiar si es posible la protección por vía de este recurso.

En una instancia inicial, la referencia que se hace en el artículo 19 de la carta fundamental a la negociación colectiva como institución reconocida constitucionalmente, la encontramos en el N° 16 del mencionado artículo 19, que en su inciso 6° nos dice:

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.<sup>58</sup>

Revisando no obstante el catálogo de derechos resguardados por la acción de protección del artículo 20 de la carta fundamental, se puede ver a simple vista que sólo son protegidos en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto. Esto

---

<sup>58</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Constitución Política de la República. 2015. [En línea] <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>>, [Consulta: 04 de Abril de 2015].

implica que no puede recurrirse de protección para reclamar de una resolución administrativa que dicte la autoridad administrativa del trabajo, cuando dicha resolución se pronuncia respecto de objeciones de legalidad en un proceso de negociación colectiva.

Ya se ha dicho que por regla general, el recurso de protección está consagrado en la constitución para proteger aquellos derechos que se podrían denominar individuales, no pudiendo recurrir por dicha vía para resguardar los derechos que se podrían considerar como colectivos o de tipo general,<sup>59</sup> como es la garantía Constitucional relativa a la negociación colectiva.

Como por otro lado se trata de una resolución, entendiéndose dicho vocablo en un sentido de uso jurídico amplio, que es pronunciada por un órgano del Estado que en principio no cuenta con facultades judiciales, podría entenderse que cabría el Recurso de Protección respecto de un acto que implique privación, perturbación o amenaza de la garantía del N° 3 del artículo 19 de la Constitución, hablando en este caso del inciso 5°, que tras revisar el artículo 20 de la carta fundamental si es posible defender por esta vía.

La práctica profesional, tan abundante en materia de Recurso de Protección en contra de actos de autoridades de la administración del Estado, nos dice que el

---

<sup>59</sup> MOHOR ABUAUAD, SALVADOR. 2004. Apuntes de clases, Universidad de Chile.

mayor número de recursos interpuestos en contra de tales actuaciones se funda en la vulneración de esta garantía constitucional, que en lo pertinente expresa: “Nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho”.

De ahí que, y según Gómez Bernales, para que se entienda vulnerada esta garantía, deben cumplirse ciertos requisitos copulativos:<sup>60</sup>

En primer lugar, que estemos en presencia de un juzgamiento mediante una resolución que resuelva o determine derechos para una persona en perjuicio de otra, en relación con una disputa particular, en la que el concepto de persona se refiere no sólo a las personas naturales, sino que incluso a la administración del Estado.<sup>61</sup>

En segundo lugar, el fallo o resolución respectivo sea dictado por un “órgano” que de ordinario o de forma especial, no tiene facultades resolutivas<sup>62</sup> y,

---

<sup>60</sup> GÓMEZ BERNALES, GASTÓN. 2005. Derecho Fundamentales y Recurso de Protección. Santiago. Chile. Ediciones Universidad Diego Portales, p. 24.

<sup>61</sup> GÓMEZ BERNALES, Gastón (2005): “Derecho Fundamentales y Recurso de Protección”, Santiago, Ediciones Universidad Diego Portales, p. 25.

<sup>62</sup> GÓMEZ BERNALES, Gastón (2005): “Derecho Fundamentales y Recurso de Protección”, Santiago, Ediciones Universidad Diego Portales, p. 26.

En tercer lugar, que se trate de una resolución no amparada en un texto legal. Entendiéndose por tal, incluso Decretos Reglamentarios dictados al amparo de una Ley determinada.<sup>63</sup>

No obstante, y según lo brevemente reseñado, los razonamientos que podrían implicar que en el hecho existe una sentencia jurisdiccional en virtud de lo dispuesto en el artículo 331 del Código del trabajo, de la letra de la garantía constitucional de la que se viene hablando aparece claramente que es la Ley la que determinará el “Tribunal” que deberá fallar el asunto sometido por dicha Ley a la decisión correspondiente. Así entonces, y de lo expuesto en el N° 3 del artículo 19 de la Constitución Política, con el texto del artículo 331 del Código del trabajo, la Dirección del Trabajo y las Inspecciones respectivas, cuentan para la resolución de objeciones de legalidad con verdaderas facultades jurisdiccionales.

Lo anterior, porque están revestidas de facultad legal para resolver, según un procedimiento legalmente establecido y con la capacidad técnica para resolver de tales cuestiones. A dicho respecto, no hay duda que la facultad de resolver existe como parte de las facultades de dicho organismo, que dicho establecimiento fue otorgado por Ley, y que desde luego las facultades están

---

<sup>63</sup> GÓMEZ BERNALES, GASTÓN. 2005. Derecho Fundamentales y Recurso de Protección. Santiago. Chile. Ediciones Universidad Diego Portales, p. 26 y 27.



otorgadas a dicho organismo con anterioridad a los hechos que deben ser resueltos por el Inspector o Director del trabajo según corresponda.

2.2.3. La solución forense en este punto de derecho está en el artículo 19 N° 24 de la Constitución, que regula el Derecho de Propiedad o dominio, mismo que cumple con el requisito doble de, por una parte estar dentro del catálogo de garantías protegidas, y por otra, de implicar el ejercicio de un derecho individual.

Dentro del extenso número 24 del artículo 19 de la Constitución Política, se ha utilizado por los letrados el enunciado, que se ha denominado como “La garantía Real del dominio”<sup>64</sup> que aparece en nuestra Constitución de la forma siguiente:

“El derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales”.

El texto transcrito, tan amplio o genérico como puede aparecer, sin lugar a dudas ha servido para interponer un gran número de recursos de protección, y no sólo contra actos emanados de autoridades de la administración del Estado, sino que en contra de actos de particulares u órganos que no necesariamente pertenecen a la administración.

---

<sup>64</sup> VARAS ALFONSO, PAULINO. 2006. Apuntes de Clases, Universidad de Chile. Facultad de Derecho.

“Es una suerte de puerta abierta para introducir por ella todo u omisión, olvidando que la Ley, como el propio número veinticuatro acto seguido limita el acceso por esa puerta”.<sup>65</sup>

En efecto: el propio N° 24 del artículo 19 viene a expresar que la Ley establece tanto el modo de adquirir la propiedad, su uso y “Las limitaciones” a este derecho. Y dentro de nuestro sistema jurídico, el Código Civil contempla no sólo la forma de adquirir el dominio o su uso y limitaciones, sino que además las formas jurisdiccionales de proteger este derecho. Porque existe un requisito concreto del recurso de protección que suele pasarse por alto, y que dice relación con que se trata de una acción extraordinaria que sólo puede impetrarse cuando no existen formas legales de impugnación del acto que afecta dicho derecho o garantía.

Nuevamente el profesor Mohor Abuaud entrega en este sentido una síntesis resultante de lo señalado en el Auto Acordado Sobre la tramitación y Fallo del Recurso de Protección, así como el contenido del artículo 20 de la Constitución Política.

-Carácter extraordinario:

---

<sup>65</sup> MOHOR ABUAUD, SALVADOR. 1994. Apuntes de clases. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

Son recursos extraordinarios aquellos recursos procesales que sólo operan en aquellos casos en que no exista otro medio de impugnación. En este sentido, no procede la interposición del Recurso o acción de Protección si para la salvaguarda del derecho que se supone privado, perturbado o amenazado existen acciones o procedimientos ordinarios entregados a la Judicatura u órganos con potestades jurisdiccionales.<sup>66</sup>

En este sentido, y aún cuando nada dice el Auto Acordado de la Excelentísima Corte Suprema de 24 de junio de 1992, de modo uniforme se ha dicho por las Cortes de Apelaciones y la misma Corte Suprema que en caso de existir métodos o recursos jurisdiccionales que tengan por objeto atacar el acto administrativo o la omisión impugnada, debe preferirse esta vía por sobre la extraordinaria acción de protección.

-Presencia del recurrente.

De modo uniforme, y como se verá a propósito del procedimiento, las Cortes de Apelaciones han establecido que la presencia del recurrente, sea que accione por sí o por medio de Abogado, debe comparecer a todos los actos o trámites del recurso. En particular resulta indispensable la comparecencia a la

---

<sup>66</sup> MOHOR ABUAUAD, SALVADOR. 2008. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

vista de la causa, así como prestar alegato de parte en la audiencia de la vista respectiva.

Lo que ocurre, según el profesor Mohor, es que el carácter sumarísimo del procedimiento para la tramitación del recurso de protección, entrega al afectado con la actuación arbitraria o ilegal, la posible salvaguarda de sus derechos de modo rápido y eficaz. De ahí que, “Debe la parte recurrente demostrar a lo menos el interés necesario para que sea efectivamente protegido en sus derechos supuestamente conculcados”.<sup>67</sup>

-Fallo expreso y específico.

Como el Auto Acordado de la Corte Suprema sobre Tramitación y fallo del recurso de Protección y el propio artículo 20 de la Constitución lo establecen, la sentencia que se dicte en estos casos deberá necesariamente ordenar se ponga término o se reviertan los actos u omisiones que hayan privado, amenazado o perturbado los derechos de que trata la Constitución. De ahí que resulta determinante para fallar favorablemente el recurso de Protección interpuesto, que justamente sea posible por la sola vía de la acción de protección tal resultado.

---

<sup>67</sup> MOHOR ABUAUAD, SALVADOR. 2008. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

En caso de no ser posible dicho resultado, la Corte respectiva ha determinado de modo invariable que debe atacarse el acto u omisión inconstitucional por aquellas vías que franquea el derecho común, volviendo sobre este punto al carácter extraordinario de la acción del artículo 20 de la Carta Fundamental.

### **3.- Procedimiento.**

En opinión del suscrito, y para los fines previstos en el presente trabajo, corresponde hacer un breve análisis del procedimiento que ha determinado la Corte Suprema respecto al Procedimiento, el que de todos modos, no difiere si se trata de un recurso de protección de la garantía que sea.

Por ello, salvo en lo que está relacionado con el presente trabajo, se analizará de modo somero este aspecto.

3.1. El recurrente podrá accionar personalmente o por persona que no debe necesariamente tener para representar al afectado, poder en papel simple e incluso por telégrafo o télex si es el caso.

En este sentido, no obstante la aparente informalidad con la que puede acudir a la Corte de Apelaciones respectiva, debe recordarse que la Corte, según el N° 2 inciso 2° del Auto Acordado de 24 de junio de 1992, conocerá en Cuenta de la admisibilidad de la acción, debiendo tener especial cuidado en si se vulneran las garantías de que habla el artículo 20 de la Constitución. De este modo encontramos un requisito no determinado por la Corte Suprema, y es que el Recurso de protección debe ser fundado y expresarse de qué modo es privado, amenazado o perturbado el derecho que se pretende proteger.

3.2. Admitido el recurso a tramitación, la Corte debe pedir informe al recurrido, además de ordenar se presenten los antecedentes que obren en poder del recurrido, y que digan relación desde luego con los actos o hechos que se reclaman como atentatorios de derechos fundamentales.

3.3. Con o sin la respuesta o informe del recurrido, la Corte ordenará traer los autos en relación, procediéndose a la vista de la causa dentro de los dos días siguientes a la resolución que ordena la vista del recurso.

3.4. Terminada la vista, la sala respectiva deberá dictar sentencia dentro del plazo de cinco días desde que finalizan todos los alegatos y trámites. Sentencia que debe ser fundada y disponer las medidas que tiendan a subsanar los actos u omisiones que hayan motivado el recurso, en caso de ser este acogido.

Si por el contrario la Corte falla rechazando la acción de protección, deberá declarar expresamente dicho rechazo y fundamentar el motivo por el cual se ha negado lugar a la pretensión del recurrente.

Si se estima procedente, la Corte podrá imponer el pago de costas a aquel que resulte vencido en el recurso.

3.5. La sentencia que dicte la Corte de Apelaciones, podrá ser recurrida de apelación para ante la corte suprema, dentro del plazo de 5 días contados desde la notificación a la parte que interponga el recurso. Debe señalarse en este punto que la regla general es la notificación por el estado diario, pero el Auto Acordado de la Corte Suprema de 24 de junio de 1992 contempla que el recurrente podrá ser notificado personalmente.

3.6. La Corte Suprema podrá, y siempre que aparezca de modo fundado por alguna de las partes que así lo soliciten, traer los autos en relación, pero por regla general, resolverá en cuenta las apelaciones que se presenten en este tipo de recursos.



#### **4.- Resoluciones.**

En este punto en concreto, nos remitiremos de forma exclusiva a la materia del presente trabajo, es decir el estudio de las resoluciones que dicen relación con las objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva y que se impugnan por la vía del recurso de protección. Sin embargo, debemos hacer propias las palabras de Diego Muñoz Soto, que en su trabajo titulado “Las facultades de la Inspección del Trabajo y el recurso de protección en la jurisprudencia”, hace un importante análisis en cuanto a la impugnación por la vía del recurso de protección de los dictámenes emitidos por la autoridad administrativa de nuestro país. En particular, aquellos emanados de las Inspecciones del Trabajo en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras y de interpretación de la Ley Laboral.

En efecto: el procedimiento sumarísimo, la aparente informalidad de la interposición, la valoración de la prueba según las reglas de la sana crítica y lo expedito del recurso, han causado que se vea como gran incentivo el atacar las actuaciones o resoluciones en lo contencioso administrativo mediante la interposición del recurso del artículo 20 de la Constitución Política. Es así como, se ha transformado en el mecanismo procesal ordinario de control contencioso administrativo y, en la especie, de lo que se trata en la presente

memoria, es otra forma del procedimiento de impugnación de los actos administrativos dictados por la Inspección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones, no obstante estar consagrado dichos procedimientos en el artículo 503 del Código del Trabajo, transcrito previamente en este estudio.<sup>68</sup>

Otra cuestión sin embargo es:

- 1) Qué resultados se han observado por las Cortes en la interposición de tales recursos, y
- 2) Si en caso de rechazo de los recursos, existían plazos pendientes para impugnar las actuaciones por otras vías.

Dado que en este punto entramos a lo que se podría llamar la parte medular del presente capítulo, será sistematizado mediante el estudio de ciertos recursos presentados en diversas Cortes de Apelaciones. Así pues, examinaremos someramente los fundamentos de los recurrentes, la respuesta dada por el órgano recurrido, para finalizar con el estudio de la sentencia que lo resuelve. En caso de existir, y siempre y cuando existan mayores fundamentos, el estudio del fallo de alzada.

---

<sup>68</sup> MUÑOZ SOTO, DIEGO. Las Facultades de la Inspección del Trabajo y el Recurso de Protección en la Jurisprudencia. Revista de Filosofía y Ciencias Jurídicas. año 3, nº 4 julio de 2014, pag. 7.

Como breve comentario previo, puede decirse que si bien es cierto, resulta extraordinario observar recursos de protección en contra de resoluciones o dictámenes de las Inspecciones o Direcciones del Trabajo, son pocos, relativamente hablando, los recursos interpuestos respecto de resoluciones que fallan objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva. No obstante ellos existen, lo que nos permite lograr una cierta sistematización o análisis general del cómo ha fallado la jurisprudencia en esta materia. De ahí que la clasificación siguiente la haremos según la materia fundamental resuelta o discutida durante la interposición y la respuesta dada por el recurrido.

## **5. Causales de Recursos de Protección contra la Inspección del Trabajo.**

### **5.1. Actuación Ilegal de la Inspección del Trabajo.**

Corte de Apelaciones de Santiago, Protección-12682-2011.

#### 1.- Contenido del recurso.

Presentado un proyecto de negociación colectiva, el empleador formuló observaciones de legalidad entre las que se encontraba el hecho de que en la presentación del sindicato, figuraban en la nómina de trabajadores involucrados diez trabajadores que no podían negociar colectivamente, según la aplicación del artículo 305 del Código del Trabajo. Que dicha prohibición constaba de forma expresa en una cláusula de los contratos de trabajo de tales trabajadores, impidiéndoles de este modo negociar colectivamente.

La Inspección respectiva, y tras cumplir el procedimiento establecido en los artículos 329, 330 y 331 del mismo cuerpo legal, rechazó las observaciones formuladas por el empleador.

Se argumentó que la conducta del organismo fiscalizador conllevaba la vulneración de las garantías Constitucionales de los números 3, 16 y 24 del

artículo 19 de la carta fundamental. Es decir, no ser juzgado por comisiones especiales, la libre contratación y el derecho de dominio.<sup>69</sup>

## 2.- Respuesta del Recurrido.

En el informe que entrega la Dirección del Trabajo, se expresa que el recurso de protección no puede prosperar, por una cuestión de procedencia. Ello, porque tratándose de impugnación de resoluciones emanadas de tal organismo, procede la reclamación judicial del artículo 420 letra e) del Código del Trabajo, debiendo recurrirse ante los Juzgados del ramo.<sup>70</sup>

En cuanto al fondo, señaló el órgano fiscalizador que tras medida para mejor resolver consistente en visita en terreno, se pudo apreciar que de los 10 contratos de trabajo, 8 de ellos contenían una cláusula genérica que remitía al artículo 305 sin señalar causal expresa. En los otros 2 contratos, no existía cláusula alguna en el sentido indicado por el empleador.

Según aquello, y por el texto expreso del indicado precepto legal, se estimó por el Recurrido que no existía prohibición alguna para negociar, resolviendo las observaciones del empleador con su rechazo.

---

<sup>69</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C.A. de Santiago, N° ingreso Protección-12682-2011, 17 de agosto de 2011, interposición de recurso, fojas 1 y siguientes.

<sup>70</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C.A. de Santiago, N° ingreso Protección-12682-2011, 18 de noviembre de 2011, Evacúa informe, fojas 33 a 34.

Finalizó expresando que atendidas las facultades contenidas en el artículo 331, no existe actuación ilegal de la Inspección del Trabajo, y por ello no procede la acción de protección interpuesta.<sup>71</sup>

### 3.- Fallo de la Corte de Apelaciones.

La Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por la Ministro, señora Adelita Ravanales Arriagada e integrada por la Ministro, señora Jenny Book Reyes; y por el Abogado Integrante señor Antonio Barra Rojas, en sentencia de fecha 30 de enero de 2012, rechazó el recurso de protección interpuesto por FASA CHILE S. A., teniendo en consideración:

-Que la norma del artículo 305 del Código del Trabajo obliga a escriturar de forma expresa en los contratos de trabajo respectivos bajo qué circunstancia de las previstas por dicha norma se encuentra el trabajador, sin que exista en el caso de autos: en 2 contratos falta toda mención, mientras que en los otros 8 la indicación genérica de estar dentro de los casos previstos por el artículo 305 del Código del Trabajo no es suficiente para que tales personas no puedan negociar.

---

<sup>71</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C.A. de Santiago, Nº ingreso Protección-12682-2011, 18 de noviembre de 2011, Evacúa informe, fojas 33 a 34.

-Que la Inspección del Trabajo tiene por función ineludible la de interpretar, pero sobre todo aplicar la Ley del Trabajo. Que en el caso de marras no se interpretó ningún contrato de trabajo, sino más bien se aplicó estrictamente la norma legal del artículo 305, lo que debe hacer por mandato legal, limitándose en el caso sub lite a constatar un hecho cierto: que los trabajadores observados por el empleador, están habilitados para negociar colectivamente.

-Finalmente, en su considerando Noveno, la Corte expresó que asentada la competencia de la Inspección del Trabajo en estas materias, el camino para la impugnación de sus actuaciones o resoluciones no puede ser otro que el recurso jurisdiccional del artículo 420 letra e) del Código del Trabajo, lo que “deslegitima la viabilidad procesal del recurso de protección”.<sup>72</sup>

#### 4.- Corte Suprema.

Con fecha 16 de marzo de 2012, la Tercera Sala de la Corte Suprema confirmó la apelación interpuesta por la recurrente de protección, confirmando la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago.

---

<sup>72</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C.A. de Santiago, Nº ingreso Protección-12682-2011, 30 de enero de 2012, Fojas 62 y siguientes.

## **5.2. Ilegitimidad de las Resoluciones de la Inspección del Trabajo.**

Corte de Apelaciones de Santiago, Protección-9935-2011.

1.- Contenido del recurso.

Presentado un proyecto de contrato colectivo por la Comisión Negociadora del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Bata Chile S. A., el empleador dio respuesta formulando observación que un importante grupo de trabajadores involucrado en la negociación están impedidos de negociar colectivamente según el artículo 305 del Código del Trabajo, al tratarse de Gerentes de Tiendas.

Finalmente, y tras diversas fiscalizaciones y medidas para mejor resolver, la Inspección del Trabajo rechazó parcialmente las observaciones, dejando excluidos de la negociación sólo a algunos de tales trabajadores.

Empresa y comisión negociadora presentaron recurso de reposición, hasta que finalmente esta fue acogida sólo parcialmente al empleador, rechazando la presentada por los trabajadores.

Así las cosas, Bata Chile S. A. recurrió de protección, alegando la ilegitimidad de la resolución dictada por la Inspección del Trabajo de Maipú, ya que las facultades otorgadas por el artículo 331 del Código del Trabajo no son



jurisdiccionales. Por ello es que con dicha resolución, se vulnera la garantía Constitucional del N° 3 del artículo 19 de la Constitución Política, transformándose en comisión especial y juzgando sin facultades legales para ello.

Añadió que con su actuación también se ve afectado su patrimonio, al aumentar el costo del proceso de negociación colectiva. Ello implica la vulneración de la garantía constitucional del dominio sobre toda clase de bienes, por lo que concluye que en el hecho la resolución atacada es ilegítima.<sup>73</sup>

## 2.- Respuesta del Recurrido.

Evacuando el informe, la Inspección del Trabajo expresó que el recurso interpuesto en su contra debe rechazarse, por diversas razones. La primera es que “la ley ha establecido procedimientos específicos de impugnación, tanto administrativos como judiciales y en este caso específico, contra la resolución del reclamo administrativo establecido en el artículo 331 del Código del Trabajo , que corresponde tramitar de acuerdo al procedimiento monitorio, por lo que este recurso de protección se está utilizando como un sustituto de

---

<sup>73</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C. A. de Santiago, Protección 9935-2011, 15 de julio de 2011, Interposición de Recurso de Protección.

las vías ordinarias judiciales previstas, en las que se puede aportar y apreciar plenamente la prueba que las partes rindan, con lo que se desconoce el sistema procesal vigente”.

En cuanto al fondo, la Recurrída alegó que no puede sino resolver las cuestiones que se plantean en virtud del artículo 331 del Código del Trabajo, por lo que su actuación, o para el caso, su resolución no es ilegítima al estar sus facultades establecidas por la Ley. Que justamente debe determinar la calidad jurídica de los trabajadores que están en un proceso negociatorio, en particular si por aplicación del artículo 305 están afectos a prohibición fundada en algunas de las causales ahí establecidas.

De ese modo no se han conculcado las garantías constitucionales que el Recurrente señaló en su recurso: primero, por no tratarse de una comisión especial que ejerce jurisdicción, y segundo, porque justamente el N° 24 del artículo 19 de la Constitución establece que la Ley puede limitar el dominio, como lo es la imposición al empleador de los procesos de negociación colectiva.<sup>74</sup>

### 3.- Fallo de la Corte de Apelaciones.

---

<sup>74</sup> .- [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C. A. de Santiago, Protección 9935-2011, 14 de septiembre de 2011, Se Evacúa Informe por el Recurrido.

La Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el Ministro señor Mauricio Silva Cancino, conformada por la Ministra señora Elsa Barrientos Guerrero y el Abogado Integrante señor Enrique Pérez Levetzow, rechazó el recurso de protección interpuesto por Bata Chile S. A., al considerar que no hay ilegitimidad de las actuaciones de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.

Primero, porque la norma del artículo 331 del Código del Trabajo dispone todo un procedimiento de respuestas a las objeciones u observaciones, estableciendo plazos fatales y perentorios para las respuestas y la resolución del órgano fiscalizador, resultando que en dicho sentido, no puede hablarse de ilegalidad. Después de todo, si tales facultades están establecidas por Ley, no hay falta de legitimidad alguna.

Segundo, porque al no existir ilegitimidad en el actuar del organismo, mal pudo vulnerarse la garantía constitucional del dominio si es la propia garantía la que dispone en qué casos esta puede ser limitada. Es decir, que la Ley puede en el hecho establecer limitaciones. Tratándose el artículo 331 del Código del Trabajo una norma legal, la limitación al dominio está ajustada al texto Constitucional, por lo que no existe la ilegitimidad alegada.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C. A. de Santiago, Protección 9935-2011, 03 de noviembre de 2011, Sentencia.

#### 4.- Corte Suprema.

La Corte Suprema, por sentencia de segunda instancia dictada con fecha 27 de diciembre de 2011, confirmó la sentencia apelada, con la sola eliminación de parte del considerando Quinto del fallo apelado, sin más declaración.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – Corte Suprema, Nº de ingreso 12234-2011, 27 de diciembre de 2011, dictación de sentencia.

### **5.3. Extemporaneidad de la Actuación de la Inspección del Trabajo.**

Corte de Apelaciones de Santiago, Protección-3710-2011.

1.- Resumen del recurso.

Presentado un proyecto de contrato colectivo por el Sindicato N° 4 de la empresa LAN Exprés S. A., fue objetado de ilegalidad, entre otras razones, por incluir 15 trabajadores que estaban impedidos de negociar colectivamente en virtud del artículo 305 N° 4 del Código del Trabajo.

El Sindicato objetó de legalidad estas observaciones y pidió fuesen rechazadas, atendido el carácter ilegal de las cláusulas que establecieron tales prohibiciones de negociar.

La Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, resolvió las objeciones presentadas, declarando que los trabajadores afectados estaban habilitados para negociar, en razón de no estar ajustados sus contratos a la realidad de las funciones desempeñadas y no estando dentro de la situación prevista en el artículo 305 del Código del Trabajo.

Esta decisión del órgano fiscalizador, para la parte recurrente de protección, es ilegal, porque dejó sin efecto de forma extemporánea un contrato válidamente

celebrado por empleador y trabajador, yendo más allá de lo que le permite el artículo 331 del Código del Trabajo. Que ninguno de los 15 trabajadores reclamaron de lo estipulado en sus contratos, por lo que la Inspección no puede intervenir en aquello para lo cual todo plazo de impugnación se encontraba vencido.

Es así como se vulneraron las garantías de los números 3, 16 y 24 del artículo 19 de la Constitución, al haberse transformado en el hecho la Inspección del Trabajo Santiago Norte en un ente judicial sin facultad para ello; afectó con ello la libre contratación de las personas, y finalmente se afectó el derecho de dominio al incluir 15 trabajadores en el proceso negociatorio, afectando de este modo el patrimonio del recurrente.<sup>77</sup>

## 2.- Respuesta del Recurrido.

La Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, al evacuar el informe, solicitó el rechazo del recurso de protección, fundado en varias razones de hecho y derecho, indicando en primer lugar que la acción constitucional resultaba improcedente. Ello, porque según lo dicho por la Corte Suprema, la acción tutelar del artículo 20 de la Constitución Política no puede ser utilizada

---

<sup>77</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C. A. de Santiago, Protección-3710-2011, 13 de abril de 2011, interposición del Recurso de Protección.

como sustituto de las acciones que pueden interponerse de forma ordinaria. Que por tratarse de un acto administrativo de la Inspección del Trabajo, existe un procedimiento que permite su impugnación ante los Juzgados del Trabajo, mediante un procedimiento concreto.

“Este procedimiento judicial denominado monitorio es concentrado, breve y efectivo, en el cual las partes rinden sus pruebas y se encuentra regulada su ponderación, por lo cual este procedimiento específico es el que debió utilizar el recurrente, toda vez que el acoger el presente recurso implicaría que cada vez que a un empleador se le notifique una resolución administrativa, se encontraría sin exigencia alguna habilitado para impugnar dicha resolución a través de la acción cautelar de protección, en circunstancias que de la simple lectura del recurso de autos, se desprende que se trata de una materia destinada naturalmente a ser conocida por los Tribunales Ordinarios del Trabajo”.

En cuanto al fondo, la parte recurrida analizó el artículo 305 del Código del Trabajo, que no contempla, como así parece expresar la recurrente, una suerte de prescripción para reclamar de la calificación jurídica de estar impedido, algún trabajador, de negociar colectivamente. De este modo, las fiscalizaciones en terreno que se efectuaron para resolver las objeciones planteadas, no implicaron una modificación a los contratos de trabajo de los 15 trabajadores, sino que la mera constatación de que ellos no ejercían

facultades de administración o decisión comercial o productivas en la empresa, fundamento para que pueda operar el N° 4 del mencionado artículo 305 del Código del Trabajo. Por ello la actuación no puede ser extemporánea, ni calificarse de tal.

Agregó, que no existe extemporaneidad, ya que se ha limitado a constatar un hecho, cual es la de las funciones cotidianas que desempeñan los trabajadores en cuyos contratos se estableció una prohibición de negociar colectivamente, que, y según se constató en terreno, no es aplicable a ninguno de los 15 empleados cuya exclusión se solicitó.<sup>78</sup>

### 3.- Fallo de la Corte de Apelaciones.

La Novena Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el Ministro señor Raúl Héctor Rocha Pérez, e integrada por la Fiscal Judicial señora Clara Carrasco Andonie y por el abogado integrante señor Rodrigo Asenjo Zegers, por sentencia de 08 de noviembre de 2011, rechazó el Recurso de Protección interpuesto por Empresa de Transportes Aéreos S. A., fundando su rechazo en que:

---

<sup>78</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C. A. de Santiago, Protección-3710-2011, 30 de junio de 2011, Se Evacúa Informe.



En primer lugar, que la actuación de la recurrida no puede ser tenida como ilegal toda vez que la norma del artículo 331 del Código del Trabajo le entrega justamente la facultad de decidir sobre las objeciones u observaciones de legalidad que se planteen por las partes de un proceso de negociación colectiva. Que para resolver sobre tales cuestiones, la función fiscalizadora permite tomar conocimiento en terreno de los contenidos de los contratos de los trabajadores, así como la ejecución de sus funciones y si estas son concordantes con sus contratos escritos. Por ello el empleador no puede desconocer tales facultades.

“Que resulta pertinente resaltar que la ley laboral ha implementado precisamente un procedimiento, mediante el cual la empleadora que se pretende afectada puede impugnar dicha resolución ante los tribunales ordinarios de justicia en lo laboral, presentando sus pruebas, debatiendo el problema, y deduciendo los recursos que sean del caso”.

Finalmente, la sentencia indicó que no puede entenderse que exista una actuación arbitraria o ilegal, toda vez que la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte actuó haciendo uso de las facultades de que está revestida por la Ley. Y de hecho, su actuación obedece a un mandato legal que no puede ser

desatendido por el órgano llamado a fiscalizar las relaciones laborales entre particulares.<sup>79</sup>

4.- Corte Suprema.

La Corte Suprema, por sentencia dictada con fecha 10 de enero de 2012, confirmó la resolución apelada.

---

<sup>79</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) – C. A. de Santiago, Protección-3710-2011, 08 de noviembre de 2011, Sentencia.

#### **5.4. Análisis de la Jurisprudencia Estudiada.**

El suscrito ha seleccionado los casos previamente resumidos, basándose de forma exclusiva en el contenido de ellos, fuera de ser los seleccionados por la Dirección del Trabajo como representativos de las actuaciones de dicho organismo recurridas de protección por particulares.

Existe un mayor número de Recursos de Protección presentados respecto de la materia objeto del presente trabajo, pero no son tantos como cabría esperar. Concretamente, y para el estudio que se ha planteado en los capítulos precedentes, el análisis de los casos anteriores lleva a extraer dos situaciones que, de modo ineludible, deben relacionarse con el capítulo anterior:

##### **1.- Postura jurídica de la Dirección del Trabajo.**

En este sentido, y tras revisar lo expresado por este organismo de la Administración del Estado en las dos instancias judiciales analizadas para resolver la impugnación de resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, se advierte una

contradicción manifiesta, dependiendo del ámbito jurisdiccional en que se plantee dicha impugnación.

1.1. Si se reclama judicialmente de dichas resoluciones por la vía del artículo 504 del Código del Trabajo, es decir mediante el procedimiento de impugnación de dictámenes ante los Juzgados de Letras del Trabajo, la Dirección o las respectivas Inspecciones del Trabajo, han alegado la incompetencia absoluta —en razón de materia— de tales Juzgados. Funda dicha alegación en que el texto del artículo 331 no contempla la posibilidad de recurrir de ninguna forma ante órgano judicial ordinario para resolver o fallar sobre una eventual reclamación de lo resuelto en virtud de dicho artículo.

1.2. Si por el contrario se reclama de tales resoluciones administrativas por la vía del Recurso de Protección, se ha alegado, y puede verse en los tres casos previamente analizados, que el órgano fiscalizador expone que para la impugnación de sus resoluciones en materia de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva ellas deben ser conocidas por la Judicatura ordinaria. Y es más: de forma concreta se ha

señalado que el procedimiento aplicable para tales cuestiones es el procedimiento monitorio.

## 2.- Postura de las Cortes de Apelaciones.

A lo menos en dos fallos de los estudiados precedentemente, aparece que la Corte de Apelaciones de Santiago ha determinado que existe un procedimiento de impugnación ordinaria de las resoluciones dictadas por las Inspecciones del Trabajo en esta materia. En una de ellas, y en un abierto desconocimiento de lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, ha declarado que debe conocerse por la vía del procedimiento de aplicación general, mientras que en otro caso, debe ser mediante el procedimiento monitorio. Nuevamente en este sentido, vemos una abierta contradicción.

2.1. Si se ha iniciado acción ordinaria ante los Juzgados de Letras del Trabajo para reclamar de las resoluciones dictadas por la Dirección del Trabajo o las Inspecciones respectivas, respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, la judicatura ha declarado ser incompetente para conocer de tales resoluciones, lo que ha resultado “Confirmado” por la Corte de Apelaciones respectiva.

2.2. Si por el contrario, tales resoluciones administrativas se han impugnado por lo que el suscrito ha denominado la vía indirecta (Recurso de Protección), la Corte de Apelaciones respectiva ha señalado que la “Vía directa”, es decir la impugnación del artículo 420 letra e) es la correspondiente para impugnar las resoluciones que emanan del órgano administrativo que fiscaliza y vigila el cumplimiento de la normativa laboral de nuestro país.

De todo lo expuesto precedentemente, tanto en el presente capítulo como en el capítulo anterior del presente trabajo, aparece que en materia legal, y sobre todo de la práctica judicial realizada por los letrados que buscan impugnar las resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, aparece una suerte de invulnerabilidad de tales resoluciones.

Pareciera que los órganos jurisdiccionales de nuestro país no permiten que aquellas resoluciones administrativas dictadas en virtud del artículo 331 del Código del Trabajo sean impugnadas: ni por la vía ordinaria del procedimiento establecido en la Ley Laboral para tales efectos, ni por la vía del Recurso de Protección del artículo 20 de la Constitución Política.

De ahí el cuestionamiento del suscrito en torno a:

- 1.- La actual redacción del artículo 331 del Código del Trabajo;
- 2.- Lo contradictorio de la actuación de la Dirección del Trabajo;
- 3.- La evidente, al menos en apariencia, indefensión de los afectados por los dictámenes del organismo de la administración del Estado, y
- 4.- La infracción de los preceptos más básicos de la Constitución Política, los principios fundantes de la función Jurisdiccional, así como las normas Orgánico Constitucionales que se ven vulneradas por los Tribunales de Justicia.

Porque en el hecho, y amparados en razones meramente técnicas, los Juzgados del Trabajo, tanto como las Cortes de Apelaciones, al conocer de la impugnación de las resoluciones dictadas por la Dirección del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, han denegado ejercer la función para la que fueron establecidos en la Constitución Política.

En opinión del suscrito, la abierta y evidente contradicción de las Cortes de Apelaciones en esta materia implica vulnerar el principio de inexcusabilidad de la función jurisdiccional establecida en el inciso 2º del artículo 76 de la Constitución Política de la República, que expresa:

“Reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse de ejercer su autoridad, ni aun por falta de ley que resuelva la contienda o asunto sometidos a su decisión”.

El problema estaría dado, al menos en apariencia, en que la Corte Suprema ha fallado, como ya se ha visto, a favor de lo resuelto por las Cortes de Apelaciones en los Recursos de Protección interpuestos para impugnar las resoluciones administrativas de que se ha venido hablando.

Lo anterior sólo es una duda aparente, ya que en el hecho nuestra Corte Suprema ha fallado, en varias oportunidades y de forma reciente, estas cuestiones.

No obstante ello, y atendido los plazos, gestiones y tramitación involucrados en el conocimiento de los hechos correspondientes a estas materias, la intervención del máximo tribunal de nuestro país en la práctica ha implicado “llegar tarde” a la solución de estos conflictos.

De ahí que se necesita un cambio legislativo, que modifique la normativa legal aplicable, tal y como se verá a continuación.

Se analizará con detención la solución jurisprudencial que ha determinado el máximo Tribunal de nuestro país, tanto como exponer lo que debiera ser una solución definitiva en una modificación legislativa que implica, sin mayor intervención legal, establecer la posibilidad de un reclamo expreso, tanto



como poder determinar en concreto un procedimiento judicial especialísimo o abreviado.

## **Capítulo IV**

### **Solución jurisprudencial de derecho**

En los capítulos precedentes, se ha analizado las dos vías judiciales por las que podría, y se recalca el “podría”, reclamarse de una resolución de objeción de legalidad en procesos de negociación colectiva.

Hemos visto de modo resumido la situación fáctica en que es posible reclamar de tales resoluciones, de cuál es la postura del órgano fiscalizador de las relaciones laborales y lo fallado por la judicatura.

Finalmente, y sistematizando los resultados observados en ambas vías, hemos llegado a la conclusión de que al parecer no es posible lograr una respuesta afirmativa sobre si en el hecho es posible discutir ante los tribunales de justicia la legalidad de dichas resoluciones. Ello, porque la vía directa que consiste en reclamar ante los tribunales del trabajo, tanto por la postura de la Dirección del Trabajo como lo resuelto por los Tribunales, da la impresión de que por el texto del artículo 331 del Código del Trabajo, tales resoluciones estarían entregadas de forma exclusiva a las Inspecciones respectivas, sin que aparezca como posible reclamar de ellas más que por la vía administrativa del

Recurso de Reconsideración o reposición administrativa. Siendo posible, interponer el Recurso Jerárquico en su caso.

La segunda vía o posibilidad, es recurrir de protección ante la Corte de Apelaciones respectiva, caso en el cual hemos visto que se desecha la alternativa de un procedimiento por aplicación de lo antes dicho.

Así las cosas, parece en el hecho y en la práctica judicial que no es posible atacar las resoluciones administrativas que se dictan en virtud del artículo 331 del Código del Trabajo.

No obstante la declaración anterior, que está únicamente motivada por los casos prácticos que se han podido estudiar en nuestra jurisprudencia, existe una vía extraordinaria que el suscrito ha encontrado en sólo 4 casos prácticos llevados ante los tribunales del país. Y se dice que es extraordinaria, porque a dicho respecto se ha debido llegar hasta la Corte Suprema, utilizando la única salida legal que ha entregado la Ley.

## **1. Interposición del recurso de Queja.**

Dentro de las facultades disciplinarias con que cuentan los órganos jurisdiccionales, y en particular la Corte Suprema de Justicia, encontramos la Queja y el Recurso de Queja. Sin entrar en el análisis pormenorizado de qué es la Queja disciplinaria, nos centraremos más bien en la segunda posibilidad, que constituye un acto jurisdiccional que busca la impugnación de forma indirecta, pues se persigue otro resultado legalmente hablando, de una sentencia que cumple con los requisitos propios para la interposición de dicho recurso.

No obstante ello, corresponde dilucidar de forma breve, y antes de entrar al análisis de esta acción, determinar por qué para solucionar el problema del que se viene hablando en esta memoria, se recurre al Recurso de Queja.

Ya hemos visto que por la vía del Recurso o Acción de Protección, la jurisprudencia analizada de modo uniforme ha determinado que la forma idónea para atacar las resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva es la reclamación judicial por intermedio del procedimiento monitorio de los artículos 497 y siguientes del Código del Trabajo. Que a su vez, se ha fallado

por los Tribunales ordinarios de justicia que esta forma no es aplicable por resultar incompetentes a la luz de lo dispuesto en el artículo 331 del mismo cuerpo legal. Por ello es que, y tomando en consideración las facultades de la Corte Suprema, es posible subsanar los errores o faltas en la dictación de resoluciones judiciales, la alternativa es poder acceder al máximo Tribunal del País.

Pues bien: en materia laboral se puede llegar a audiencia ante la Corte Suprema, sólo de forma excepcional por la interposición del Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral de los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, alternativa que está vedada tratándose del caso en estudio. Ello, porque de la relación de los artículos 453 y 502 del Código del Trabajo, no es posible impugnar el fallo sobre la excepción de incompetencia mediante el Recurso de Unificación.

Primeramente, porque el inciso 6º del N° 1 del artículo 453 del Código del Trabajo establece:

“La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte”.

Segundo, porque el artículo 502 del mismo Código expresa:

“Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes”.

Añadido a lo anterior, el inciso 1º del artículo 483 del Código del Trabajo limita la interposición del Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral a las sentencias dictadas respecto de recursos de Nulidad conocidos por las Cortes de Apelaciones, al señalar:

“Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia”.<sup>80</sup>

Es decir que si se trata de una sentencia de segunda instancia, pronunciada en Recurso de Apelación, respecto de resolución dictada en audiencia que acoge la excepción de Incompetencia, no puede acudir a la Corte Suprema para que resuelva como máximo tribunal la cuestión debatida en juicio monitorio.

Finalmente, no corresponde en estos casos recurrir de Casación de forma y fondo, toda vez que los recursos en materia laboral están delimitados por aquellos que se consagran en el cuerpo normativo respectivo, sin que exista referencia o mención alguna a la Casación en cualquiera de sus dos variantes.

---

<sup>80</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>, [Consulta: 03 de Marzo de 2015].

Justamente este es el caso que se estudia en el presente trabajo, el que, y como veremos en este capítulo, ha tenido solución jurisprudencial de derecho por la vía de la interposición, conocimiento y fallo del recurso de queja.

“Si se ha de buscar una definición, siempre habrá de estarse a la definición que entrega la Ley, por deficiente que esta pueda ser”.<sup>81</sup> Así, y dado que la Ley más bien entrega el sentido u objeto del recurso de queja, puede entenderse que es la mejor definición que puede darse respecto de este.

Es justamente el profesor Pomés Andrade el que ha entregado una definición del Recurso de Queja por medio de la adaptación de la norma del artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales, que en lo pertinente expresa:

“El recurso de queja tiene por exclusiva finalidad corregir las faltas o abusos graves cometidos en la dictación de resoluciones de carácter jurisdiccional”.

Según aquello, el profesor Pomés ha expresado que:

“El Recurso de Queja es la Acción Procesal que persigue corregir las faltas o abusos graves cometidas en la dictación de resoluciones jurisdiccionales, en los casos y con los requisitos que establece la Ley, y que sólo puedan enmendarse dichas resoluciones por no existir vías ordinarias o extraordinarias para ello”.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> POMÉS ANDRADE, JUAN. 1994. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

<sup>82</sup> POMÉS ANDRADE, JUAN. 1994. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

El propio artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales entrega en qué casos y mediante qué requisitos es posible la interposición de dicho recurso, el que “Tiene carácter especial, extraordinario y especialísimo”.<sup>83</sup>

El suscrito está de acuerdo con Villegas, toda vez que la lectura del artículo 545 del Código Orgánico, y relacionándolo a su vez con el 548 del mismo, dan justamente los tres caracteres anotados.

En consecuencia, debemos analizar, brevemente, los requisitos y exigencias legales del recurso en estudio, los que son realmente numerosos y que podemos separar entre requisitos y exigencias de forma y fondo.

#### 1.- Forma:

1.1. El plazo de interposición es de 5 días hábiles contados desde la fecha de notificación por el Estado Diario de la resolución impugnada. Ampliable según la Tabla de Emplazamiento del artículo 259 del Código de Procedimiento Civil, en los casos que expone el artículo 548 del Código Orgánico de Tribunales. Debiendo dejar en claro que el plazo máximo, sin importar lo señalado en la respectiva Tabla, es de 15 días hábiles contados desde dicha fecha.

---

<sup>83</sup> VILLEGAS ROGEL, ERIK. La Naturaleza Jurídica del Recurso de Queja. Análisis Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Austral de Chile, 2012, página 17.



1.2. Presentado por escrito, con indicaciones o menciones que no pueden faltar en él, las que se señalan de forma concreta en el artículo 548 del Código Orgánico de Tribunales. Según esta norma, no pueden faltar en el escrito que se presenta con un Recurso de queja las siguientes:

- Señalar nominativamente los jueces o funcionarios recurridos;
- Individualizar el proceso en que se haya dictado la resolución objeto del recurso;
- Transcribir o acompañar copia íntegra de la resolución de que se trata si se refiere a sentencia definitiva o interlocutoria;
- Indicar expresamente fecha de la resolución, la foja en que rola en el expediente respectivo y la fecha de su notificación al recurrente;
- Señalar detalladamente las faltas o abusos que se imputan a los recurridos.

1.3. Se debe acompañar un certificado emitido por el Secretario o ministro de fe del Tribunal en que se haya dictado la resolución materia del recurso, en el que deberá constar el número del Rol del expediente y su carátula; el nombre de los jueces que dictaron la resolución que motiva el recurso; la fecha de su dictación y la de su notificación al recurrente, y el nombre del mandatario judicial y del abogado patrocinante de cada parte.

1.4. Que el recurso se interponga en contra de aquellas resoluciones judiciales que sean susceptibles de ser recurridas por esta vía. Concretamente, sentencias definitivas e interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, con la excepción de las sentencias definitivas de primera o única instancia dictadas por árbitros arbitradores, caso en el cual también podrá recurrirse de casación de forma.

1.5. Finalmente, debe obligatoriamente estar patrocinado por Abogado habilitado para el ejercicio de la profesión.

2.- Fondo:

2.1. Que se persiga con este recurso la invalidación de una resolución jurisdiccional dictada con falta o abuso por quien la ha pronunciado.

2.2. Que esta falta o abuso sea de carácter grave.

2.3. Que la resolución de que se trate no sea impugnabile por algún recurso judicial, sea ordinario o extraordinario.

Desde luego dentro de los requisitos de fondo que se han consignado, sin lugar a dudas la cuestión se centra, o debería centrarse en, determinar qué se ha de

entender por falta o abuso grave. Y no tanto el saber qué se entiende por falta o abuso, sino que más bien qué puede entenderse por gravedad suficiente para ameritar que la Corte se pronuncie respecto de la invalidación de una resolución dictada por un Juez de la República, sea Juez de letras o ministro de Corte en su caso.

Según Villegas Rogel, se debe tratar de falta o abuso que implique un desconocimiento de normas fundamentales o básicas de nuestro sistema jurídico, las que deben haber sido omitidas por aquel que haya dictado la resolución recurrida, (41) o que en su caso, aparezca claramente la intención de beneficiar a una de las partes de un juicio, un tercero o cualquier persona que pueda haber manifestado interés en su resultado.<sup>84</sup>

Claramente en el último caso podríamos estar en presencia de un posible delito de cohecho, por lo que corresponde que la Corte respectiva aplique las sanciones o medidas disciplinarias del caso.

Sin embargo, el punto es si en lugar de abuso, la resolución es dictada con falta a la normativa respectiva o aplicable al caso, y que podría implicar

---

<sup>84</sup> VILLEGAS ROGEL, ERIK - La Naturaleza Jurídica del Recurso de Queja. Análisis Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Austral de Chile, 2012, página 20.

desconocer el mérito o alcance de disposiciones legales o constitucionales que sean aplicables al caso resuelto.<sup>85</sup>

Como se verá más adelante en este capítulo, dicha cuestión no es de importancia menor, atendido lo resuelto por la Corte Suprema en el último tiempo.

---

<sup>85</sup> POTTSTOCK PADILLA, EDMUNDO. 1997. Proceso Civil y Proceso Penal, Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, Chile.

## **2. Tramitación y conocimiento del recurso de queja.**

Fuera de que el Código Orgánico de Tribunales entrega preferencia para la vista y fallo del recurso presentado, las normas en cuanto al conocimiento del recurso contiene pocas excepciones a la vista de la causa cuyas normas están establecidas por el Código de Procedimiento Civil. Tal vez lo más importante o distintivo en este caso es que una vez declarado admisible, la Corte debe pedir informe a los jueces o ministros recurridos, los que deberán informar en un plazo máximo de 8 días contados desde la fecha en que se recepciona el oficio o comunicación de que se requiere el informe. Transcurrido el plazo antes dicho, con o sin el informe, se procederá a la vista del recurso.

Concretamente estamos frente a los trámites normales de toda vista de la causa, con designación de relator, conformación de tabla, anuncio, vista propiamente tal, relación, alegatos, acuerdo y fallo.

En este sentido, no hay diferencias apreciables en el procedimiento, siendo idéntico que en el caso de toda apelación o recurso jurisdiccional que se tramita en contra de resoluciones de Tribunales del País.

En el hecho, se puede afirmar con cierto grado de certeza que el Recurso de Queja, si bien es cierto, se trata de una acción judicial separada y distinta del asunto a que accede, no es menos cierto que en un alto porcentaje se utiliza

como vía para acceder al máximo tribunal del País, para muchas veces lograr una última instancia en el conocimiento de asuntos judiciales particulares. Por ello es que, y de forma más o menos normal o rutinaria, si la Corte Suprema acoge uno de tales recursos, las medidas disciplinarias que podrían aplicarse, no se dan.

Lo anterior, porque la Corte prefiere rechazar el recurso a fin de no aplicar sanciones o derechamente declarar que un Juez del país ha cometido falta en la dictación de una resolución. Así entonces, se anula la resolución que origina el Recurso y recurriendo a una facultad correctora de oficio, se enmienda el resultado perjudicial o adverso para el recurrente.<sup>86</sup>

Ello, porque el propio artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales contempla la posibilidad de actuar de oficio en el ejercicio de la jurisdicción correccional, económica y disciplinaria que posee la Corte Suprema sobre todos los Tribunales del país, por no mencionar que se ha utilizado la norma del inciso 2º del artículo 429 del Código del Trabajo, como se verá más adelante. Ello desde luego si el recurso de queja se interpone ante dicha corte.

---

<sup>86</sup> POMÉS ANDRADE, JUAN. 1994. Apuntes de clases, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

### **3. Recurso de queja en contra de resoluciones que acogen la excepción de incompetencia en materia de reclamación judicial de resolución administrativa respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva.**

Entrando derechamente al análisis materia del presente estudio, debe señalarse en primer término el bajo número de casos que han llegado a la judicatura máxima del Tribunal de nuestro país, que hasta donde se ha podido ver, se trata de tan sólo cuatro casos que se han encontrado a este respecto.

Como segunda idea, se puede señalar que de esos cuatro casos, tres están relacionados con un mismo asunto tramitado en la jurisdicción de los Tribunales de Santiago, y concretamente respecto de un mismo proceso de negociación colectiva.

No obstante ello, los cuatro casos, que en el hecho podría entenderse que son sólo dos, son casi idénticos en lo que ha tramitación se refiere.

En los próximos párrafos, se analizará de forma exhaustiva la materia legal y de orden constitucional que está involucrada en la presente memoria. Finalmente, tras exponer la solución jurisprudencial que ha dado al problema la Corte Suprema, se presentará en la conclusión el cambio legislativo que

implicaría una definitiva solución al conflicto que se ha estudiado en los capítulos anteriores.

"El Derecho o sirve para la vida o no sirve para nada. Es necesario que nuestras instituciones, incluidas las procesales, se adecúen a esta realidad".<sup>87</sup>

En efecto: si existe una institución jurídica regulada, como lo es el instituto de las objeciones de legalidad al interior de un proceso reglado de negociación colectiva, objeciones que deben ser resueltas por un órgano, que por su carácter técnico tiene la mejor perspectiva para hacerlo, no puede quedar la determinación de un asunto como aquel entregado de forma exclusiva a dicho organismo. Porque es de la esencia en nuestro sistema jurídico que las decisiones de autoridad tengan un control jurisdiccional por parte del poder o función del Estado destinada y creada para controlar que la actuación de la autoridad se ajuste a la Ley.

El problema que se ha estudiado en el presente trabajo, tiene que ver más bien con una actuación del propio órgano jurisdiccional, ya que no importa el resultado o resolución de las inspecciones o direcciones del trabajo, sino más bien la negativa por parte de los Tribunales y las cortes de apelaciones a conocer de las reclamaciones que se presentan con motivo u ocasión de dichas resoluciones administrativas.

---

<sup>87</sup> VESCOVI, ENRIQUE. Los recursos judiciales y demás medios impugnativos en Iberoamérica. Buenos Aires, Argentina. Editorial Ediciones Depalma, página 2.



Para entender aquello, debemos en este punto hacer un breve resumen de lo tratado en los capítulos anteriores:

Presentado un proyecto de negociación colectiva, puede darse por parte del empleador, o por los trabajadores respecto de la respuesta de aquel, la formulación de objeciones de legalidad que pueden consistir en objeciones de fondo y forma.

Tales objeciones, al igual que todo documento relacionado con dicho proceso negociatorio, debe ser presentado a la Inspección del Trabajo respectiva que corresponde al domicilio en que tiene su domicilio la empresa que está dentro de este proceso.

Una vez evacuados los traslados otorgados para responder las objeciones, y según lo dispone el artículo 331 del Código del Trabajo, la inspección respectiva debe resolver el planteamiento que implica una objeción de legalidad.

Como la norma legal en análisis no contempla la posibilidad de recurrir ante la judicatura para que analice en forma legal lo resuelto por el organismo fiscalizador, la norma pareciera ser recurrir mediante el procedimiento Monitorio de los artículos 500 y siguientes del Código del Trabajo, según lo expone el artículo 504 de dicho cuerpo normativo, al tratarse de una

reclamación judicial de resolución administrativa que se pronuncia respecto de otro aspecto distinto de una multa o que falla una reconsideración de multa.

Recurriendo de esta forma ante los Tribunales, la Inspección de modo general ha opuesto la excepción de incompetencia absoluta, dado que justamente la norma del artículo 331 no contempla dicha posibilidad, es decir reclamar judicialmente de tales resoluciones.

Para fundar su excepción, se alude a lo prevenido por el propio artículo 504 del Código del Trabajo, en atención a que se requiere que haya mandato o autorización legal para reclamar de una de tales resoluciones, sin que se contemple por parte del artículo 331 tal reclamación.

Aplicando el mandato del N° 1 del artículo 453 del Código Laboral, los tribunales están obligados a fallar en el acto las excepciones de esta naturaleza, resultando que de modo más o menos uniforme, los tribunales han acogido esta excepción.

Tras la apelación formulada en la misma audiencia, las Cortes de Apelaciones han fallado confirmando las resoluciones apeladas, poniendo de este modo fin a la controversia jurídica.

No entraremos al análisis de lo visto en el capítulo anterior, es decir la presentación de un recurso de protección en contra de una resolución de tal naturaleza, pues aún cuando su fallo de ordinario ha implicado un rechazo, es

posible acceder a la Corte Suprema por vía de apelación de la sentencia de la Corte de Apelaciones que ha conocido el recurso de protección.

Nuestra intención, y de ahí la explicación de las páginas anteriores, es entender que se ha producido un fallo de alzada que ha confirmado la sentencia recurrida de apelación, la que ha acogido la excepción de incompetencia.

Como se trata de una sentencia definitiva de segunda instancia a cuyo respecto no es posible recurrir por vía ordinaria o extraordinaria, es admisible para su enmienda la vía del Recurso de Queja.

Un primer caso encontrado en la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema, es el ocurrido en el proceso de negociación colectiva llevado entre el Sindicato de Trabajadores de Agrícola y Servicios Isla de Pascua Ltda., y la empresa Agrícola y Servicios Isla de Pascua Ltda., que llegó hasta la Corte Suprema por vía de Recurso de queja.<sup>88</sup>

Concretamente, en este caso, y transcribiendo la parte expositiva de la sentencia que se analizará en los párrafos siguientes, los hechos ocurrieron de la siguiente forma:

“1º) Que en representación del Sindicato de Trabajadores de Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada, se interpuso reclamación en contra de las

---

<sup>88</sup> Ingreso corte suprema 6748-2011, extraído de <http://www.poderjudicial.cl/>

Resoluciones N° 301 y N° 312, de 24 y 27 de mayo de 2011, respectivamente, dictadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, en el contexto de la negociación colectiva llevada a efecto entre el recurrente y la empresa Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada.

2º) Que el quejoso interpuso reclamación judicial en procedimiento monitorio en contra de las referidas resoluciones, a la cual los jueces recurridos decidieron no dar curso, teniendo para ello presente que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 420 letra e) y 504 del Código del Trabajo, los Juzgados de Letras del Trabajo, solamente pueden conocer de reclamaciones interpuestas en contra de resoluciones dictadas por la Inspección del Trabajo, en aquellos casos en que la ley expresamente lo señale, cuyo no es el caso”.<sup>89</sup>

En este caso, la corte Suprema, concretamente la cuarta sala de dicho Tribunal, integrada por los ministros, señor Patricio Valdés A, señor Roberto Jacob Ch., señora María Eugenia Sandoval y los Abogados Integrantes señores Rafael Gómez B. y Patricio Figueroa S, rechazaron el recurso de queja interpuesto, al entender que no se advertía que la actuación de los recurridos no configuraba falta o abuso grave con ocasión de la sentencia impugnada.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Sentencia de fecha 09 de septiembre de 2011, N° de ingreso Corte Suprema 6748-2011, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

<sup>90</sup> Sentencia de fecha 09 de septiembre de 2011, N° de ingreso Corte Suprema 6748-2011, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

Sin embargo, y como se señaló precedentemente en este trabajo, la Corte actuando de oficio dejó sin efecto la sentencia impugnada, argumentando principios legales, constitucionales y de índole judicial, según se ve en el texto siguiente:

“3°) Que de conformidad con lo dispuesto en la letra e) del artículo 420 del Código del Trabajo, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, las reclamaciones que procedan en contra de resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social.

4°) Que la norma antes referida debe ser interpretada a la luz del principio de inexcusabilidad recogido en el artículo 76 de la Constitución Política de la República de acuerdo al cual, reclamada la intervención de un tribunal, éste no puede excusarse de ejercer su autoridad, ni aun a pretexto de no haber ley que resuelva el asunto; el que encuentra su concreción en el inciso segundo del artículo 10 del Código Orgánico de Tribunales en cuanto dispone que reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, los tribunales de justicia no podrán excusarse de ejercer su autoridad ni aun por falta de ley que resuelva la contienda sometida a su decisión.

5°) Que en atención a lo antes señalado y ante el silencio de la ley en cuanto a la posibilidad de recurrir respecto de las resoluciones que dicte la Inspección del Trabajo en el contexto de un procedimiento de negociación colectiva, regulada en el Código Laboral, solamente cabe concluir que al respecto son competentes los Juzgados de Letras del Trabajo”.<sup>91</sup>

En los tres números transcritos del considerando QUINTO, se puede ver que para los sentenciadores de oficio la determinación de que la competencia de estos asuntos es de los Juzgados de Letras del trabajo, se funda en el principio de inexcusabilidad que tiene rango Constitucional, que se ha concretado en una norma legal que, por disposición de la propia Constitución, tiene rango de Orgánica Constitucional, como lo es el Código Orgánico de Tribunales.

Finalmente, la sentencia atiende a la norma de la letra e) del artículo 420 del Código del trabajo, que determina las materias o negocios de los Juzgados del ramo. Lo que implica necesariamente atender a razones legales que se imponen, pareciera decir la sentencia, por el mero texto de las disposiciones que se señalan.

Por otro lado, y como se verá en el considerando 6° del fallo en comentario, la Corte Suprema en este caso se hizo cargo de los alegatos, ya estudiados antes

---

<sup>91</sup> Sentencia de fecha 09 de septiembre de 2011, Nº de ingreso Corte Suprema 6748-2011, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

en esta memoria, formulados por la Inspección en torno al artículo 504 del Código del Trabajo.

“6°) Que no obsta lo antes razonado lo dispuesto en el artículo 504 del Código del Trabajo, en cuanto señala que en todos aquellos casos en que en virtud de éste Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones dictadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, toda vez que se trata de una regla procedimental más no de competencia. En efecto, el artículo antes referido se limita a señalar el procedimiento a aplicar ante determinados reclamos”.<sup>92</sup>

Por último, la Corte Suprema adoptó la decisión judicial de anular todo lo obrado hasta la celebración de la audiencia única en juicio Monitorio, a fin de dar curso legal a la reclamación interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada.

Los otros tres casos que se han podido encontrar en nuestra jurisprudencia relacionados a este tema, en realidad tratan de un solo asunto, que se dividió en tres juicios o negocios judiciales separados. No obstante dicha división, los

---

<sup>92</sup> Sentencia de fecha 09 de septiembre de 2011, Nº de ingreso Corte Suprema 6748-2011, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

tres fallos emanados de la cuarta sala de la Corte Suprema, son, salvo por unos curiosos detalles, casi idénticos.

Se ignora por qué se dividió en tres grupos negociadores una negociación con proyectos de contratos colectivos idénticos, porque en realidad el proceso negociatorio se refería a trabajadores de una única empresa, con proyectos iguales y agrupados para negociar colectivamente por ser trabajadores miembros de un sindicato interempresas.

El primer caso, que curiosamente fue el último en ser fallado, fue conocido por la Corte Suprema con el número de ingreso 10.466-2013, mediante recurso de queja interpuesto con fecha 25 de octubre de 2013. Y recurriendo al texto de la sentencia, se puede resumir lo ocurrido de la forma siguiente:

“Primero: Que a fojas 2, don Alejandro Sanhueza Belmar, abogado, en representación de doña Mónica del Carmen Sepúlveda Contreras, don Pablo Andrés Nieto Velásquez y don Pablo Enrique Albornoz Hernández, representantes a su vez de la Comisión Negociadora N°2 del grupo de trabajadores de la Empresa Supermercados Montserrat S.A.C., recurre de queja en contra de los miembros de la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, Ministros señor Carlos Cerda Fernández, señora Inés María Beatriz Letelier Ferrada y señora María Soledad Melo Labra, por la falta grave que habrían cometido en la dictación de la resolución de veintiuno de octubre



del año en curso, recaída en el procedimiento monitorio Rit I-309-2013, caratulado “Sepúlveda y otros con Dirección Comunal del Trabajo”, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en cuya virtud confirmaron la resolución de primer grado que acogió la excepción de incompetencia deducida por la Inspección del Trabajo”.<sup>93</sup>

A diferencia del caso estudiado anteriormente, en el que se analiza la Corte también expone el informe rendido por los ministros de la Corte de Apelaciones recurridos por la queja:

“Tercero: Que, a fojas 14, los jueces recurridos informan que, en su concepto, no han cometido falta o abuso alguno ya que la resolución por ellos dictada se ajusta a la normativa vigente aplicable en la especie, esto es, los artículos 331 y 504 del Código del Trabajo. Esto porque el primer texto no establece la posibilidad de reclamar respecto de las resoluciones que dicte la Inspección del Trabajo en la materia; en tanto que el segundo, limita la viabilidad de esta clase de reclamos a la circunstancia que esté expresamente establecido en la ley. Por lo anterior estiman no haber incurrido en falta o abuso grave, toda vez

---

<sup>93</sup> Sentencia de fecha 12 de marzo de 2014, N° de ingreso Corte Suprema 10466-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

que lo resuelto corresponde al corolario de un proceso de análisis de los antecedentes y normas legales aplicables”.<sup>94</sup>

La última oración sirve justamente de base para lo que se resuelve en definitiva en lo que al recurso se refiere, entendiendo la Corte Suprema que al obedecer a un proceso interpretativo, no puede haber falta grave en la resolución que sirve de base para la interposición del recurso de queja.

“Sexto: Que de lo referido en los considerandos que anteceden se desprende que la conducta denunciada por el recurrente de queja se limita a un aspecto interpretativo, a saber, si los Juzgados del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 420 letra e) y 504 del Código Laboral, son competentes o no, para conocer de las resoluciones dictadas por la Inspección del Trabajo en el ejercicio de las facultades que le otorga el artículo 331 del mismo cuerpo legal.

Al efecto es dable recordar que esta Corte ha sostenido, reiteradamente, que el recurso de queja no ha sido instituido para corregir errores de interpretación y provocar, por este solo concepto, una nueva revisión del asunto para llegar a un pronunciamiento de tercera instancia. Así se ha argumentado que “las alegaciones vertidas por quien recurre para sustentar la grave falta o abuso que la decisión de que se trata constituiría, tocan a la interpretación de las normas

---

<sup>94</sup> Sentencia de fecha 12 de marzo de 2014, N° de ingreso Corte Suprema 10466-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

llamadas a decidir el punto controvertido, aspecto jurídico de fondo que, importa el cuestionamiento de los procesos de interpretación y precisión del sentido de las disposiciones en conflicto, y que llevaron a cabo los jueces de la instancia recurridos en el uso de las facultades soberanas que la ley les ha otorgado para resolver la controversia, mismos que no son susceptibles de ser atacados por la vía de denunciar falta o abuso en su decisión”.<sup>95</sup>

De ahí, y según ya se ha expuesto, la corte falló rechazando el recurso de queja interpuesto, actuando de oficio acto seguido y en ejercicio de las facultades del inciso 2º del artículo 429 del Código del trabajo, que en lo pertinente expresa:

“El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio”.

En este sentido resulta de interés lo que se dice en la sentencia analizada, respecto de lo que en concreto corresponde a la materia discutida en el proceso.

---

<sup>95</sup> Sentencia de fecha 12 de marzo de 2014, N° de ingreso Corte Suprema 10466-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

“3°) Que de la lectura del fallo impugnado aparece que los Ministros recurridos, al resolver que “la resolución dictada por la Dirección Comunal del Trabajo Santiago Norte, motivo de la presente impugnación, no es susceptible de arbitrio alguno en su contra”, más que decidir la incompetencia absoluta del tribunal alegada por la reclamada para conocer de la reclamación deducida, abordaron un aspecto de falta de jurisdicción de los tribunales de justicia en general, para conocer del asunto. De lo anterior se desprende que el problema a dilucidar consiste en determinar si es o no susceptible de reclamación judicial una resolución dictada por la Inspección del Trabajo o la Dirección del Trabajo, en su caso, en el marco de un conflicto surgido en un proceso de negociación colectiva. Es importante destacar que en el procedimiento en estudio la Dirección del Trabajo puso término a la negociación, luego de interpretar normas legales y asentar hechos, todo lo cual es controvertido por la Comisión Negociadora en su reclamo judicial.

4°) Que de acuerdo a las normas de interpretación de la ley, y en especial cuando el tenor literal del artículo 331 del Código del Trabajo, no es claro, -toda vez que no contiene mención alguna acerca de la posibilidad de recurrir respecto de las resoluciones que se dicten en su ejecución- resulta necesario el análisis de conjunto de la normativa que regula la materia de que se trata.

5°) Que al efecto es preciso tener en consideración que el artículo 420 letra b) del Código del Trabajo dispone que: “Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo”. Y es del caso que la propia ley en el artículo 391 del mismo cuerpo legal, que se encuentra en el Libro IV, relativo a la Negociación Colectiva, dispone: “Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento sujeto al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales”. De lo transcrito se desprende que la materia que dio lugar a esta causa, por estar regulada en el Libro Cuarto del Código del Trabajo, es reclamable ante los Juzgados de Letras del Trabajo. A su turno, el artículo 420 letra e) entrega competencia a los mismos tribunales para conocer de “Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social“, lo que armoniza perfectamente con la materia de que tratan estos antecedentes, por lo que no cabe sino entender que las resoluciones que haya dictado la Inspección del

Trabajo en el marco de un proceso de negociación colectiva, que sean de naturaleza conclusiva en tanto produzcan el efecto de clausura del proceso, sí son reclamables ante la judicatura laboral, atendido el claro tenor de la norma especial dispuesta para esta materia en el texto del artículo 391 del Código del Trabajo. Cabe también tener presente sobre el particular que el artículo 333 del cuerpo legal citado, razona sobre la base de que el ejercicio de las facultades que otorga el artículo 331 a la Inspección o Dirección del Trabajo, en su caso, no impiden la continuación del proceso de negociación colectiva, al disponer que: “A partir de la respuesta del empleador las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades”.<sup>96</sup>

Adicionalmente, en el N° 6° del fallo, la Corte Suprema regresa sobre el principio de inexcusabilidad del artículo 76 de la Carta fundamental concretado en el artículo 10 del Código Orgánico de Tribunales, de modo casi idéntico que en la sentencia analizada precedentemente en este capítulo.

Para finalizar, la Corte Suprema expone a modo de conclusión, qué implica dicho principio de inexcusabilidad, al expresar:

“El principio antes referido tiene como natural consecuencia que toda contienda entre un particular y la autoridad administrativa, que signifique una

---

<sup>96</sup> Sentencia de fecha 12 de marzo de 2014, N° de ingreso Corte Suprema 10466-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

definición permanente respecto de las expectativas del primero, como es del caso, puede llegar a ser conocida por los Tribunales de Justicia. En efecto, a la luz de lo dispuesto en los artículos 10 y 76 antes referidos, la jurisdicción no puede negarse; puesto que los Tribunales de Justicia están obligados a conocer de los asuntos temporales que se pongan en su conocimiento de conformidad a la ley y en negocios de su competencia”.<sup>97</sup>

En este caso, y al igual que en el anterior, la Cuarta Sala de la Corte Suprema dejó sin efecto y anuló las resoluciones, actuaciones y notificaciones pertinentes, regresando los autos hasta la celebración de la audiencia única respectiva en el procedimiento Monitorio.

Las otras dos sentencias de este caso triple, difieren poco de la recién analizada, pero contienen en su texto un par de aspectos dignos de mención, que si bien es cierto no modifican lo medular de la solución jurisprudencial de derecho que se ha dado a esta materia, se estiman por el suscrito como dignos de ser anotados.

En la sentencia de 11 de marzo de 2014, en recurso de queja ingresado con el número 12027-2013 el 11 de noviembre de 2013, la Cuarta Sala del máximo tribunal realizó el mismo ejercicio de los casos anteriores, es decir: rechazar el

---

<sup>97</sup> Sentencia de fecha 11 de marzo de 2014, N° de ingreso Corte Suprema 12027-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

recurso de queja por no existir falta o abuso grave, actuando acto seguido de oficio en virtud de las facultades del inciso 2º del artículo 429 del Código del Trabajo.

No obstante el rechazo del recurso, la ministra señora Gloria Ana Chevesich emitió voto en contra respecto de dicho rechazo, según aparece del fallo en análisis.

“Acordada con el voto en contra de la ministra señora Chevesich quien fue de opinión de acoger el recurso de queja, por estimar que los recurridos al confirmar la resolución apelada que hizo lugar a la excepción de incompetencia opuesta por la Inspección del Trabajo, incurrieron en falta o abuso grave que debe ser enmendada por la vía disciplinaria; siendo precisamente los argumentos que sustenta esta disidencia los mismos que se tienen en cuenta para proceder de oficio. En consecuencia, estuvo por dejar sin efecto las sentencias de primera y de segunda instancia, y reponer la causa al estado que se prosiga la tramitación del reclamo deducido por la reclamante conforme al procedimiento establecido al efecto”.<sup>98</sup>

Así es como una vez resuelto el asunto, se reitera la disidencia de la ministra ya indicada, en los términos siguientes:

---

<sup>98</sup> Sentencia de fecha 11 de marzo de 2014, Nº de ingreso Corte Suprema 12027-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)



“Se previene que la ministro señora Chevesich si bien no estuvo por obrar de oficio, por considerar que la vía establecida en la ley para remediar el agravio experimentado por el recurrente es la disciplinaria, dado que, en el caso de autos, se configuran los presupuestos establecidos en el artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales, concurre a la decisión señalada precedentemente, porque comparte los razonamientos más no el medio utilizado”.<sup>99</sup>

Finalmente, el tercer juicio llevado al efecto por este asunto, el que fue ingresado como recurso de queja ante la Corte Suprema con fecha 27 de noviembre de 2013, ingresado con el número 14387-2013, fue resuelto con fecha 11 de marzo de 2014. En esta sentencia, se falló de modo idéntico que en el caso anterior, e incluso el voto de minoría de la ministra señora Chevesich fue expresado en los mismos términos<sup>100</sup> que aquellos anteriormente transcritos anteriormente.

En este sentido, no se estima necesario o procedente entrar a transcribir o analizar parte alguna de este caso, toda vez que no existe nada distinto de lo ya anotado.

---

<sup>99</sup> Sentencia de fecha 11 de marzo de 2014, N° de ingreso Corte Suprema 12027-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

<sup>100</sup> Sentencia de fecha 11 de marzo de 2014, N° de ingreso Corte Suprema 14387-2013, extraído de [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

#### **4. Solución Jurisprudencial de Derecho.**

Como se ha visto, la Corte Suprema, por la vía indirecta de conocer mediante un recurso de queja la declaración de incompetencia formulada por la Inspección del Trabajo y acogida por la judicatura, ha otorgado, la que en opinión del suscrito, es la solución de derecho correspondiente. Ello, porque lo pertinente es entender que no puede admitirse que una cuestión tan importante como esta, no tenga control jurisdiccional de legalidad por el órgano que Constitucionalmente está obligado a conocer justamente de las actuaciones de la autoridad administrativa.

En dicho sentido, y tal como se plantea en la conclusión del presente trabajo, la solución es introducir una modificación legal que contemple la reclamación judicial de resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad en materia de negociación colectiva.

Porque lo que no se ha dicho, es que en todos los casos analizados en el presente capítulo, transcurrieron más de siete meses entre la declaración de la Inspección del Trabajo y la sentencia de la Corte Suprema, tiempo más que excesivo tratándose de un proceso de negociación colectiva, en el que muy posiblemente hubo o pudo haber huelga. Lo que implica que incluso puede haberse suscrito un contrato colectivo nuevo entre trabajadores y empleador,

antes de tener resolución respecto de las objeciones de legalidad formuladas por alguno de los negociadores.

**CAPITULO V:**  
**CONCLUSIONES**

Se ha expuesto en el presente trabajo, en varias oportunidades, acerca de la carencia de trabajos de autores y estudiosos sobre la materia tratada, carencia que justamente tornó en dificultosa la tarea de visualizar si existía un tratamiento sistemático de las consecuencias o problemas derivados de la existencia de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, resueltas por las Inspecciones o la Dirección del Trabajo.

De ahí que en una primera aproximación respecto de las conclusiones del presente estudio, se puede afirmar por el suscrito que por lo menos se ha permitido sistematizar el conflicto jurisdiccional que ocurre en este caso, sistematización que viene a representarse de la siguiente forma:

- 1.- Existencia de objeciones de legalidad en procesos reglados de negociación colectiva.
- 2.- Resolución por parte de la autoridad administrativa correspondiente, estableciendo derechos para una de las partes negociantes.
- 3.- Impugnación de lo resuelto, mediante las vías jurisdiccionales existentes:

a) Impugnación por la vía directa mediante reclamación judicial de resolución administrativa mediante el procedimiento Monitorio ante los Juzgados de Letras del Trabajo competentes, y

b) Impugnación por la vía indirecta mediante la interposición del recurso o acción de Protección de la Constitución Política.

4.- Existencia de un conflicto de competencia al tenor del artículo 331 del Código del Trabajo de recurrir por la vía directa.

5.- Fallos de primera y segunda instancia afirmando la incompetencia de los Tribunales Ordinarios de Justicia.

6.- Solución jurisprudencial de derecho por medio de la anulación de lo actuado en virtud del ejercicio de las facultades de oficio que entrega la Ley a la Corte Suprema, precedidas del rechazo de recurso de queja.

Dicha sistematización, por exigua que pueda parecer, viene a resumir un problema judicial real y efectivo, que está ocurriendo en nuestros tribunales desde hace ya algunos años, sin que se pueda afirmar que se ha entregado una solución efectiva al planteamiento de reclamaciones judiciales de resoluciones administrativas dictadas respecto de objeciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, las que podrían aparecer como poco frecuentes en nuestro sistema jurídico. Sin embargo la realidad es distinta, ya que si bien es cierto, son relativamente pocas las reclamaciones judiciales que se presentan

ante los Juzgados de Letras del trabajo por esta causa, no es menos cierto que por la vía de reclamar mediante la interposición del recurso de protección el número de ellas es bastante mayor.

De todos modos, y según se ha podido observar en la base jurisprudencial del Poder Judicial,<sup>101</sup> esta vía, por presentarse como de mayor rapidez y eficacia, suele preferirse a la reclamación directa ante los tribunales de Primera Instancia.

El problema en opinión del suscrito está dado porque al reclamar de protección, la uniformidad de la jurisprudencia de las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema han desechado esta vía como válida para impugnar esta clase de resoluciones, mientras que por otro lado, la reclamación directa a los Juzgados, con la postura judicial que se ha visto y analizado en esta memoria, torna en impracticable recurrir de este modo. Ello, porque ante la declaración de incompetencia, su confirmación por el tribunal de alzada y el tener que recurrir finalmente de queja para lograr una solución importan una demora que, y así se ha visto, se prolonga en el tiempo de forma tal que impide participar de forma correcta en un proceso de negociación colectiva que por la Ley debe durar lo menos posible.

---

<sup>101</sup> [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

La solución que tenga por finalidad evitar tales demoras y que por añadidura permita un efectivo control de legalidad de las actuaciones administrativas en esta materia, debe ser, en opinión del suscrito, a través, únicamente de un cambio legislativo que contemple una reclamación judicial en el caso de las resoluciones dictadas por las Inspecciones del Trabajo en el ejercicio de las facultades del artículo 331 del Código del Trabajo.

De este modo, y con verdaderamente pocas modificaciones, se propone en el presente estudio, y a modo de conclusión, agregar al Código laboral las siguientes enmiendas:

1.- Agregar al artículo 331 un inciso final nuevo, que por lo demás no difiere de otras normas contenidas en el cuerpo normativo, del tenor siguiente:

“De lo resuelto por la Inspección respectiva, o el Director del Trabajo, en su caso, podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

El texto propuesto, que como se puede apreciar no es distinto de otras normas similares del Código del Trabajo, puede parecer que no contempla la alternativa de interponer la reclamación judicial mediante el procedimiento monitorio, pero debe recordarse que el artículo 504 de dicho texto legal establece que en todos aquellos casos en que la Ley contemple la existencia de

reclamación judicial respecto de una resolución administrativa distinta de la multa o aquella que rechaza una multa, se aplicará el procedimiento contemplado en los artículos 500 y siguientes del Código del Trabajo.

No obstante dicha sugerencia de modificación legal, el problema en torno a la demora que se cause con esta posible reclamación judicial en la negociación colectiva, es un aspecto a tener en cuenta, de modo que en los mismos términos planteados precedentemente, se recomienda una segunda modificación a la Ley Laboral.

2.- Introducir, luego de la modificación precedente, un artículo 331 bis, que disponga:

“Art. 331 bis. En el caso de existir reclamación judicial de conformidad al inciso final del artículo anterior, y siempre que el procedimiento judicial se extienda por más de 30 días, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo anterior.

Si se trata de empresa, establecimiento o servicio en que se negocie por primera vez, la negociación no se suspenderá por la reclamación judicial, pero regirá la sentencia ejecutoriada que se dicte en dicho procedimiento, aún después de firmarse el contrato colectivo. En este caso, y siempre que se trate de objeciones de legalidad que tengan por objeto excluir o incluir a



trabajadores del proceso de negociación, se les harán efectivas las estipulaciones del contrato suscrito de forma retroactiva a aquellos que por sentencia ejecutoriada deban entenderse como incluidos en el contrato respectivo”.

Aún cuando la redacción legal puede ser mejorada, el suscrito entiende que de este modo se solucionan dos problemas que se han analizado en el presente estudio.

En primer lugar definir y entregar realmente la posibilidad cierta de recurrir ante el órgano judicial para el control de legalidad de las actuaciones de la Inspección o Dirección del trabajo, evitando por una parte la declaración de incompetencia, así como por otra, intentar por la vía del recurso de protección impugnar resoluciones administrativas que no están dentro de aquellas que afectan garantías o derechos resguardados por el recurso indicado.

Finalmente, es la conclusión de esta memoria el entender que no existe ni puede existir carencia de control jurisdiccional en nuestro sistema jurídico.

Presuponer que alguna autoridad administrativa, por especializada que sea en ciertas materias, pueda determinar derechos o deberes para particulares, sería aceptar una forma de autoritarismo que va contra toda norma legal o constitucional de nuestro país. Ello, aún cuando ha encontrado eco en nuestros

tribunales de Justicia en la materia analizada, limita el acceso a la justicia, implicando la limitación de un derecho constitucionalmente establecido.

Por ello es que, y junto con determinar una base teórica del problema estudiado, se proponen las modificaciones legales ya expuestas, que no son ni más ni menos que reflejar lo que en toda nuestra legislación se contiene.

Es decir, que los órganos de la administración del Estado están sujetos al control de legalidad de sus actuaciones por parte de la judicatura establecida en la Ley.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. AEDO MONSALVE, JOSE LUIS. 2010. Garantías constitucionales y principios formativos en los nuevos procedimientos laborales. Génesis, regulación y proyecciones. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho.

2. ASTUDILLO, OMAR. 2012. El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas consideraciones técnicas. Santiago. Chile. Editorial Legal Publishing.

3. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE/ BCN. Código de Procedimiento Civil. 2015. [En línea]

<<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740>>.

4. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE/ BCN. Código del Trabajo. 2015. [En línea]

<<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=172986>>.

5. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE/ BCN.

Constitución Política de la República. 2015. [En línea]

<<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>>

6. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE/ BCN. Código

Orgánico de Tribunales. 2015. [En línea]

<<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=25563>>

7. BOLETÍN OFICIAL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO N° 204,

Santiago. Chile. Marzo de 2004.

8. BOLETÍN OFICIAL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO N° 204,

Santiago. Chile. Enero de 2007.

9. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE

COLOMBIA. [En línea]

<<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>>

<<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>>

10. CORREA SELAME, JORGE DANILO. 2006. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Puntolex.

11. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. 2014. 23ª edición. Real Academia de la Lengua Española. [En línea] < <http://www.rae.es>>.

[Consulta: 15 Diciembre 2014].

12. DOMÍNGUEZ MONTOYA, ALVARO. 2010. Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, (1): 153 - 159. Santiago. Chile.

13. ESCOBAR, PAULA y ESPINOZA, MARÍA FERNANDA. 2009. De los Recursos en materia laboral, en especial de la Nulidad. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

14. HUMERES NOGUER, HÉCTOR. 2009. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Tomo I. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Editorial Jurídica.

16. LANATA, GABRIELA. 2011. El sistema de recursos en el Proceso Laboral Chileno. Santiago. Chile. Editorial Legal Publishing Chile.

17. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE VENEZUELA. [En línea], <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/#capituloii>>.

18. LIZAMA PORTAL, LUIS. 2003. Derecho del Trabajo. Santiago, Chile. Editorial Lexis Nexis.

19. MANUAL DE JUICIO DEL TRABAJO. 2008. Academia Judicial de Chile. Santiago, Chile.

20. MOHOR ABUAUAD, SALVADOR. 1994. Apuntes de clases, Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

21. MOHOR ABUAUAD, SALVADOR. 2004. Apuntes de clases, Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

22. MOSQUERA, MARIO. 2012. Los recursos procesales. 2° ed. Chile. Editorial Jurídica de Chile.

23. MUÑOZ SOTO, DIEGO. 2014. Las facultades de la Inspección del Trabajo y el Recurso de Protección en la Jurisprudencia. Revista de Filosofía y Ciencias Jurídicas. Año 3, volumen 4.

24. NAVARRO BELTRÁN, ENRIQUE. 2012. 35 años del Recurso de Protección, notas sobre su alcance y regulación normativa, en estudios constitucionales. Universidad de Talca, año 10, n° 2.

25. ORDEN DE SERVICIO N° 4. Dirección del Trabajo. Santiago. Chile. 20 de marzo de 2007.

26. PALAVECINO CÁCERES, CLAUDIO. 2011. Apuntes de clases, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago.

27. PODER JUDICIAL. Consulta de Causas. Corte Suprema.

<<http://suprema.poderjudicial.cl/SITSUPPORWEB/InicioAplicacion.do>>

28. PODER JUDICIAL. Consulta de Recursos. Cortes de Apelaciones.

<<http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB>.>

29. POMÉS ANDRADE, JUAN. 1994. Apuntes de clases, Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

30. POMÉS ANDRADE, JUAN. 2002. Apuntes de clases, Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

31. POTTSTOCK PADILLA, EDMUNDO. 1997. Proceso Civil y Proceso Penal. Santiago. Editorial Jurídica ConoSur.

32. RESOLUCIÓN N° 112, Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, Santiago. Chile. 06 de agosto de 2013.

33. RESOLUCIÓN N° 128, Inspección Comunal del Trabajo Santiago Centro, Santiago. Chile. 06 de agosto de 2012.

34. SOTO CALDERÓN, JUAN. 1998. Apuntes de clases, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago.



35. UBAL DELGADO, NICOLE. 2014. Necesidad del recurso de apelación para la satisfacción del derecho al recurso en el debido proceso laboral. Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

36. VARAS ALFONSO, PAULINO. 2006. Apuntes de Clases. Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

37. VESCOVI, ENRIQUE. Los recursos judiciales y demás medios impugnativos en Iberoamérica. Buenos Aires, Argentina. Editorial Ediciones Depalma.

38. VILLANUEVA MOLINA, CRISTIAN. 2010. El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio. Memoria para optar al grado de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

39. VILLEGAS ROGEL, ERIK. 2012. La Naturaleza Jurídica del Recurso de Queja. Análisis Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Austral de Chile. 2012.