



Escuela de Postgrado

Magíster en Derecho, mención en Derecho Privado

**¿ES POSIBLE SOMETER A ARBITRAJE LOS CONFLICTOS
SUSCITADOS ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN LAS
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO?**

**Actividad Formativa Equivalente a Tesis – AFET- para optar al grado de
Magíster en Derecho, Mención en Derecho Privado**

CRISTÓBAL IGNACIO TORO CORTÉS

Profesor Guía:

Claudio Palavecino Cáceres

Santiago de Chile

-Junio de 2017-

RESUMEN

En el presente informe, se pretende establecer la procedencia de someter a arbitraje los conflictos suscitados entre empleadores y trabajadores en las relaciones individuales de trabajo, sustrayendo dichos conflictos del conocimiento de los Tribunales especiales del ramo.

La problemática se plantea, por la regulación que existe en nuestro derecho sobre el arbitraje, en especial por la falta de especificación de las materias de arbitraje voluntario, en contraposición a las materias de arbitraje forzoso y de arbitraje prohibido.

Sobre esta materia, no existe una enumeración de las materias que pueden ser objeto de arbitraje voluntario, motivo por el cual, debe ser tarea de la doctrina y de la jurisprudencia intentar dilucidar este punto.

Otra arista importante-y que será fundamental en el presente informe-, está dado por la irrenunciabilidad de los derechos laborales y su relación con las posibilidad de arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, dado que es precisamente dicho principio el que ha llevado a parte importante de la doctrina y de la jurisprudencia a pronunciarse en un sentido negativo sobre la problemática analizada.

Se abordarán los conceptos de arbitrabilidad, las distintas posiciones doctrinarias y jurisprudenciales sobre el particular, concluyendo en definitiva que si es posible, atendida la regulación en nuestro sistema jurídico.

Palabras clave: Arbitraje, arbitrabilidad, conflicto individual, Derecho del trabajo, irrenunciabilidad.

TABLA DE CONTENIDOS

	Página
Introducción	6
Capítulo 1. El problema de la arbitrabilidad	8
Capítulo 2. Los conflictos del trabajo.	13
Capítulo 3. El arbitraje en el sistema procesal chileno.	15
3.1 El arbitraje en el Código del Trabajo	17
Capítulo 4. Arbitrabilidad de los conflictos individuales de trabajo	19
4.1 Arbitrabilidad de los conflictos individuales del trabajo: ¿una nueva perspectiva?	24
Conclusiones	34

INTRODUCCIÓN

El objeto del presente trabajo, es abordar la problemática referente a la posibilidad de someter a arbitraje los conflictos suscitados en el ámbito de la relación individual de trabajo, por aplicación e interpretación de las normas laborales.

El tratamiento del tema tiene importancia, por cuanto no existe un desarrollo doctrinario consistente y fundamentado en relación a la problemática planteada, al menos sobre el tema específico de que se trata. Además, se debe considerar que en materia de derecho colectivo del trabajo, el arbitraje contiene toda una reglamentación y está expresamente permitido, situación que no ocurre respecto del Derecho individual, lo que permite legítimamente preguntarse sobre la procedencia de dicha forma de solución de conflictos en el tema en estudio.

Un primer acercamiento al tema en comento, consiste en tratar la arbitrabilidad desde un punto de vista general, a continuación, establecer las clases de conflictos en materia laboral; luego exponer de manera sucinta la regulación del arbitraje en nuestro derecho con una especial mención de lo que ocurre en forma expresa en la legislación del ramo; posteriormente abordar el tratamiento que la doctrina y la jurisprudencia han dado a la problemática planteada, para finalizar exponiendo las conclusiones de quien escribe en

relación con el tema objeto del presente informe, las que al tenor de la normativa aplicable en la especie, se inclinan por la procedencia del arbitraje en estas materias.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA DE LA ARBITRABILIDAD.

Como primera cuestión, entendemos al arbitraje como "una institución para la solución de conflictos intersubjetivos en el ámbito del derecho privado, en la que interviene un tercero cuyo poder de decidir proviene de que los sujetos del conflicto han expresado su voluntad, mediante convenio, de que el conflicto se resuelva por este medio"¹

Despejado lo anterior, entremos en materia, abordando el concepto de la arbitrabilidad.

Bajo el término arbitrabilidad es posible encontrar dos caras: por una lado, la arbitrabilidad puede estar referida a las materias susceptibles de ser sometidas a dicha forma de solución de conflictos; por otro, el objeto mismo del arbitraje, es decir, la controversia, diferencia o litigio que se somete a arbitraje y que básicamente se delimita en las respectivas demanda y contestación del proceso arbitral²: ambas facetas se refieren a lo que se denomina arbitrabilidad objetiva³

Cabe precisar sobre el particular, que la primera faz es una noción amplia y se refiere al ámbito del derecho sobre el que se desarrolla la relación jurídica-

¹ Ortells Ramos, M. *Derecho Procesal Civil, Aranzadi, Navarra, España, 2005, p.67*

² Vásquez Palma, M.F, *Arbitraje en Chile Análisis Crítico de su Normativa y Jurisprudencia*, Legal Publishing Chile; Chile, Julio de 2011, p.427

³ En contraposición a la arbitrabilidad subjetiva, referida a la calidad de las personas – públicas o privadas- que pueden intervenir en el proceso respectivo.

antecedente del proceso arbitral; por su parte, la segunda vertiente (controversia) es una noción restringida y se refiere a los específicos derechos que las partes hacen valer en juicio. Aunque normalmente la primera vertiente tiene directa relación e injerencia en la segunda faz, ello no siempre sucede así, toda vez que respecto de una misma materia podríamos encontrar derechos arbitrables e inarbitrables⁴

Desde un punto de vista general, para que una controversia sea arbitrable es menester que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Que la controversia surja de un contrato con cláusula arbitral válida o que las partes hayan válidamente acordado la resolución de la misma por la vía arbitral, según los casos, y

2) Que el ordenamiento jurídico aplicable en la específica controversia, admita que se resuelva por esta vía.

En este sentido y tal como apunta María Fernanda Vásquez⁵, la arbitrabilidad debe entenderse en relación tanto con el derecho material como en el derecho procesal, es decir, que los interesados tengan la facultad de disposición de la materia sometida a arbitraje, así como que tengan la libertad de someter el específico conflicto a arbitraje.

⁴ Vásquez Palma, M.F, Op. Cit. p. 427

⁵ Vásquez Palma, M.F, Op. Cit. p. 428

La distinción antes referida reviste singular importancia, toda vez que puede suceder que una materia en principio arbitrable, no lo sea cuando por una decisión legislativa se establece la competencia de un tribunal estatal en términos exclusivos.

Para efectos de establecer las controversias arbitrables desde un punto de vista general, es posible agrupar los criterios desde un punto de vista positivo y desde un punto de vista negativo.

Dentro del primer punto de vista, encontramos los criterios de patrimonialidad y disponibilidad; dentro del segundo, la indisponibilidad material, el orden público como factor limitante o la atribución imperativa de jurisdicción estatal como impedimento competencial.⁶

Respecto de la patrimonialidad y la disponibilidad, una controversia será arbitrable siempre que sea de carácter patrimonial- en contraposición a las materias extrapatrimoniales-o disponibles, es decir, que los interesados pueden disponer libremente sobre la controversia específica.⁷

Por su parte, una controversia será inarbitrable-siguiendo los criterios negativos señalados- cuando sea indisponible por razones de interés público, lo que significa que la materia a que se refiere la misma no es arbitrable porque

⁶ Vázquez Palma, M.F, Op. Cit. p. 431

⁷ La libre disposición es más amplia que la patrimonialidad, pues es perfectamente posible que existan materias extrapatrimoniales pero con aspectos disponibles.

afecta intereses distintos del individual de las partes del arbitraje, sino que afecta intereses sociales o de terceros.

Se debe considerar en esta materia, la noción de orden público que puede constituir un límite a la arbitrabilidad, de diversas formas, sea material o procesal, como por ejemplo, al excluir la autonomía de la voluntad en atención a la materia o consagrar su conocimiento a un determinado órgano judicial o administrativo con carácter exclusivo.

Finalmente, sobre el sentido negativo de la arbitrabilidad, debe señalarse que para que el impedimento competencial sea un real límite a la arbitrabilidad, debiera ligar con la necesidad de salvaguardar intereses de terceros: de esta manera la especialidad de un tribunal no implica necesariamente su exclusividad en el conocimiento de un determinado asunto, es decir, el que se señale un procedimiento específico no implica a su vez la atribución imperativa o exclusiva de jurisdicción ni la inarbitrabilidad de la materia, más aún: aún cuando el criterio jurisdiccional se base en un interés de orden público, si un concreto derecho dentro de esta materias deja de afectar los aludidos intereses, pasa a formar parte de la órbita particular de las partes afectadas, nada podría impedir que estas puedan someterlo a un arbitraje.⁸

⁸ Vázquez Palma, M.F, Op. Cit. p. 434

La reflexión que antecede reviste singular importancia, toda vez que uno de los principales fundamentos para negar la posibilidad de arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, es la existencia de la judicatura especializada del trabajo, según se dirá en el acápite pertinente.

CAPÍTULO 2. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

Por conflictos del trabajo entendemos aquellos suscitados en el contexto de la relación laboral, como señala De la Cueva, *son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo*⁹. A modo de síntesis, como señala Plá Rodríguez un conflicto de trabajo es *toda contienda derivada de una relación laboral*¹⁰

La doctrina laboralista, clasifica los conflictos del trabajo, en variadas categorías: sin embargo, en lo que interesa para el presente informe, señalaremos la principal de ellas, es decir, aquella que distingue entre conflictos individuales y colectivos.

Para Alonso, la distinción radica en la determinación de las personas a quienes sus resultados pueden afectar, ya que cuando se conoce de antemano sobre quién y cuantos recaerán los efectos de la solución de la pretensión que el conflicto envuelve, estamos frente a un conflicto individual, en tanto que en el

⁹ De la Cueva, M. *Tratado mexicano de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1969, p.729

¹⁰ Plá Rodríguez, A. *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Acali, 1980. p. 200

caso contrario, es decir, cuando tal situación se desconoce, estamos frente a un conflicto de carácter colectivo¹¹

En términos simples, podemos señalar que el conflicto individual es aquel que se suscita en las relaciones individuales del trabajo, mientras que los conflictos colectivos, son aquellos que se presentan con ocasión de las relaciones colectivas del trabajo.

Precisado el concepto de conflicto individual de trabajo, indispensable para el objeto del informe, abordaremos en seguida la regulación del arbitraje en nuestro ordenamiento jurídico.

¹¹ Alonso García, M. *Curso de Derecho del Trabajo*, editorial Ariel S.A., España, 1980

CAPÍTULO 3. EL ARBITRAJE EN EL SISTEMA PROCESAL CHILENO.

El arbitraje en Chile, está regulado fundamentalmente en el Código Orgánico de Tribunales, en el Código de Procedimiento Civil y en la ley 19.971 que regula el arbitraje comercial internacional.

El Código Orgánico de Tribunales, lo regula en el Título IX, bajo el epígrafe *de los Jueces Árbitros*.

La normativa antes señalada, regula las diversas clases de árbitros y las materias que pueden ser sometidas a compromiso.

En lo que atañe a nuestro trabajo, lo que interesa abordar son las materias susceptibles de ser sometidas a arbitraje.

De la regulación del cuerpo legal citado, se distinguen tres clases de materias, según su naturaleza: aquellas que deben ser resueltas por jueces árbitros, las que no pueden someterse a su conocimiento y las restantes en que es facultativo para las partes someterse a la justicia ordinaria o a la arbitral. Así tenemos las materias de arbitraje forzoso, las de arbitraje prohibido y las de arbitraje voluntario.

Veamos brevemente cuales son:

Asuntos de arbitraje obligatorio: Esta materia esta tratada en el artículo 227 del Código Orgánico de Tribunales, al señalar que:

“Deben resolverse por árbitros los asuntos siguientes:

“1° La liquidación de una sociedad conyugal o de una sociedad colectiva o en comandita civil, y la de las comunidades;

“2° La partición de bienes;

“3° Las cuestiones a que diere lugar la presentación de la cuenta del gerente o del liquidador de las sociedades comerciales y los demás juicios sobre cuentas;

“4° Las diferencias que ocurrieren entre los socios de una sociedad anónima, o de una sociedad colectiva o en comandita comercial, o entre los asociados de una participación, en el caso del artículo 415 del Código de Comercio;

“5° Los demás que determinen las leyes.

Asuntos de arbitraje prohibido: Esta materia esta tratada en los artículos 229 y 230 del Código Orgánico de Tribunales. La primera de las disposiciones citadas, señala que no podrán ser sometidas a la resolución de árbitros, las cuestiones que versen sobre alimentos o sobre derecho de pedir separación de bienes entre marido y mujer. Por su parte la segunda de ellas, prescribe que, tampoco podrán

someterse a la decisión de árbitros, las causas criminales, las de policía local, las que se susciten entre un representante legal y su representado, y aquellas en que debe ser oído el ministerio público.

Asuntos de arbitraje permitido o voluntario: A contrario sensu, en principio son materias de arbitraje voluntario, todos los demás asuntos litigiosos no mencionados en las disposiciones que prohíben o imponen el sometimiento a arbitraje de manera obligatoria.

En lo que atañe a la ley 19.971, resta señalar únicamente que dicho cuerpo normativo regula el arbitraje comercial internacional, cuestión que no es objeto del presente *paper*.

3.1 EL ARBITRAJE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo no contiene una reglamentación de carácter general respecto del arbitraje en las relaciones de trabajo.

El cuerpo legal en comento, sólo regula el instituto en cuestión en los artículos 355 y siguientes a propósito de la negociación colectiva reglada.

A este respecto el arbitraje en la materia señalada, puede revestir dos formas: voluntario, que constituye la regla general, y obligatorio que constituye la excepción¹². El arbitraje voluntario, tiene lugar de conformidad con lo previsto en los artículos 355 y 356 del Código del Trabajo en cualquier momento a falta de

¹² Díaz Muñoz, A.M, *Manual de procedimientos de negociación Colectiva Alcances jurisprudenciales*, LexisNexis Chile, Chile, 2004, p.127.

acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva. Por su parte, en cuanto al arbitraje forzoso u obligatorio, procede en los casos indicados en el inciso segundo del artículo 355 del referido cuerpo legal, esto es, en aquellos casos en que esté prohibida la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de reanudación de faenas previsto en el artículo 385 del mismo Código.

Por otro lado, el inciso segundo del artículo 345 del Código del Trabajo establece la posibilidad de las partes de designar a un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y resolver las controversias a que pueda dar lugar al contrato colectivo que pone término a la negociación colectiva reglada.

En materias distintas a las señaladas, el Código del Trabajo guarda silencio, cuestión que precisamente genera la interrogante en torno a la procedencia del arbitraje en los conflictos individuales del trabajo.

Esbozado de manera breve la regulación del arbitraje desde un punto de vista general, y la regulación específica existente en Derecho Laboral, entraremos de lleno en el objeto principal de estas líneas.

CAPÍTULO 4. ARBITRABILIDAD DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Planteado ya el marco conceptual que sirve de base a nuestro informe, es decir, planteada la problemática de la arbitrabilidad, el concepto de conflicto individual de trabajo y la regulación general del arbitraje, corresponde adentrarnos en la materia principal de este trabajo.

Como señalé en párrafos precedentes, el Código del Trabajo regula expresamente y en relación con las materias ya señaladas, el arbitraje en materia laboral.

Cabe precisar que dichas materias pertenecen a lo que la doctrina conoce como Derecho colectivo del Trabajo.

¿Pero qué pasa en el Derecho individual del trabajo? ¿Es posible someter a arbitraje los conflictos suscitados en las relaciones individuales de trabajo?

La problemática en esta materia se presenta básicamente por dos motivos: por un lado porque en la regulación del Código Orgánico de Tribunales no se contiene un catálogo de las materias que pueden ser objeto de arbitraje-tratándose de arbitraje voluntario- y en segundo lugar porque en la específica área del Derecho que nos ocupa, sólo se regula y reconoce el arbitraje en el contexto de la negociación colectiva reglada, como se ha apuntado.

Sobre el asunto planteado, la doctrina procesalista, laboralista y la

jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, se han pronunciado mayoritariamente en sentido negativo, proscribiendo la posibilidad de arbitraje en los conflictos individuales de trabajo. Veamos cuáles son sus principales exponentes y argumentos:

Casarino, se pronuncia en contra de la posibilidad de arbitraje, al tenor de lo establecido en el artículo 5 del Código del Trabajo que establece la irrenunciabilidad de los derechos contemplada en el Código del Trabajo.¹³

Vásquez, sin perjuicio de que reconocer que desde un punto de vista general y doctrinario es posible someter a arbitraje esta clase de conflictos, señala que nuestro derecho no lo admite y que dicha inarbitrabilidad de los conflictos individuales radica en la imposibilidad que un árbitro pueda conocer de estas materias por existir un tribunal con competencia exclusiva impuesta por el legislador.¹⁴ Como fundamento de dicha postura, indica que de acuerdo al texto del artículo 414 del Código del Trabajo¹⁵ se otorga la competencia exclusiva a los Juzgados de letras del trabajo para conocer de las materias contempladas en el artículo 420 de dicho cuerpo legal, entre las que se encuentran los conflictos individuales. Agrega, que para validar esta postura que las razones estriban en la naturaleza irrenunciable de los derechos del trabajador, los que se elevan al carácter de orden público de acuerdo al inciso segundo del artículo quinto del

¹³ Cfr. Casarino Viterbo, M. Manual de Derecho Procesal: Derecho Procesal Orgánico, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 1997, Tomo II, p. 26.

¹⁴ Vásquez Palma, M.F Op. Cit. p.586

¹⁵ Entendemos que la referencia al Artículo 414 es al texto de dicho cuerpo legal en la versión establecida por el Decreto con Fuerza de ley N° 1 de 1994 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Código del Trabajo.

El profesor Patricio Aylwin, señalaba, yendo más allá, que bajo la vigencia del Código del Trabajo- en su versión de 1994- los conflictos individuales son materia de arbitraje prohibido, acudiendo para ello al texto del artículo 414 del Código del Trabajo en la versión indicada, que otorgaba de manera exclusiva la competencia a los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer de dichas materias, agregando asimismo, el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

Agrega que la legislación del trabajo es por su naturaleza, protectora de los trabajadores; que la autonomía de la voluntad es subsidiaria de la del ordenamiento positivo, cuyas normas son de orden público. Asimismo, señala que repugna a la equidad natural que en los contratos de trabajo se sometan a arbitraje las posibles dificultades entre las partes, porque de ser ello posible, normalmente el empleador impondría el árbitro, con evidente menoscabo de la situación del trabajador. Ello vulneraría lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que declara irrenunciables los derechos establecidos por las leyes laborales, mientras subsista el contrato de trabajo. Entre estos derechos están el de acudir a los tribunales que la ley señala y de ser juzgados por los procedimientos que ella establece.¹⁶

En el mismo sentido, el profesor Thayer indica que el Derecho laboral Chileno no admite el arbitraje como solución de las divergencias sobre interpretación y cumplimiento de las cláusulas de un contrato individual de trabajo, por cuanto se

¹⁶ Aylwin Azócar, P. *El Juicio Arbitral*, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2009, p.138

ha entendido que forma parte de los derechos irrenunciables que al trabajador confieren las leyes laborales, “mientras subsiste el contrato de trabajo” (art. 5, segundo inciso), lo establecido en el artículo 420 letra a)¹⁷¹⁸

A nivel de autores extranjeros, pero cuyos argumentos son plenamente aplicables en la especie, Ermida señala que si se admitiera el sometimiento de conflictos individuales al arbitraje, es muy probable que para obtener empleo, el trabajador se viera obligado a firmar, por anticipado, un compromiso arbitral¹⁹

Jurisprudencialmente, cabe revisar un par de sentencias antiguas que tratan sobre el tópico en estudio:

- La Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de fecha 13 de noviembre de 1992, en la causa rol 50-1992, señaló: "De conformidad con lo establecido en el artículo 390 (actual 420) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 5 del mismo cuerpo legal, sólo son competentes para conocer de las causas laborales los Juzgados de Letras del Trabajo.

Por consiguiente, no es posible que las partes puedan prorrogar la competencia de estos Tribunales para conocer de estas causas, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial".

- La Corte Suprema el 6 de enero de 1992, en causa rol 5946-1992,

¹⁷ Thayer Arteaga, W. *Notas sobre el arbitraje laboral, en Estudios de Arbitraje libro homenaje al profesor Patricio Aylwin Azócar, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2007, p.261.*

¹⁸ Cfr. Thayer Arteaga, W. Novoa Fuenzalida, P. *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho individual de trabajo y Derecho procesal de trabajo, Cuarta edición, tomo IV Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2003, p.270.*

¹⁹ Citado por GARMENDIA ARIGON, M. *Arbitraje y acceso a la justicia de trabajo.* En: *Derecho Laboral.* Tomo XLII. Montevideo, 1999. p. 601

pronunciándose sobre un recurso de queja interpuesto contra la Corte de Apelaciones de Concepción, establece que las partes no pueden sustraer del conocimiento de los Juzgados de Letras del Trabajo, los conflictos suscitados entre un jugador de fútbol y su empleador, designando un tribunal especial, pues el artículo 420 del Código del Trabajo es una norma de Derecho Público que no admite renuncia.

- La Excma. Corte Suprema, en fallo de 18 de Octubre de 1993, en causa “Nelson Figueroa Escobar”, señala: “ En los conflictos individuales no es posible recurrir al arbitraje aun cuando las partes voluntariamente pretendan someter sus diferencias a este procedimiento, atendido el carácter de orden público de las disposiciones laborales y la irrenunciabilidad de sus derechos consagrados en la ley laboral”²⁰

Como se advierte, los autores y la jurisprudencia acuden principalmente a la irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral y a la existencia de la judicatura especializada, amén de criterios referidos al orden público, para desestimar a priori la posibilidad de arbitraje en los conflictos individuales de trabajo.

No obstante ello, a mi juicio, el asunto no es tan claro y admite ciertas distinciones que debemos hacer para abordarlo de manera más profunda y acertada según se expondrá en el siguiente acápite.

²⁰ Citado por Vásquez Palma, M.F Op. Cit. P. 458

4.1 ARBITRABILIDAD DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO: ¿UNA NUEVA PERSPECTIVA?

Expuestos los fundamentos doctrinales y jurisprudenciales existentes sobre la arbitrabilidad de los conflictos individuales del trabajo-todos negando tal posibilidad- en mi concepto, se hace necesario abordar con un poco más de detención la materia que nos convoca.

Como una primera aproximación, se hace necesario estudiar el asunto al tenor de los requisitos generales de la arbitrabilidad: como señalara en el acápite 1 del presente informe, desde un punto de vista general, el asunto debe estudiarse desde un prisma positivo y otro negativo.

Respecto de los criterios positivos, encontramos los criterios de patrimonialidad y disponibilidad; en relación con los negativos, tenemos la indisponibilidad material, el orden público como factor limitante o la atribución imperativa de jurisdicción estatal como impedimento competencial.

En relación con el aspecto positivo, es necesario señalar que parte importante de los derechos establecidos por la legislación laboral son de carácter patrimonial, esto es, avaluables pecuniariamente, asimismo, muchas de las controversias o derechos son disponibles para las partes interesadas.

Piénsese en un conflicto sobre la justificación del despido de un trabajador y el pago de las prestaciones subsecuentes de dicha declaración o el reclamo de un trabajador respecto del pago de alguna prestación de origen laboral establecida o derivada de un contrato individual o colectivo del trabajo: nadie podría afirmar que

no se trata de contiendas: a) patrimoniales; y b) disponibles para las partes del conflicto.

Sobre esta materia, no es posible soslayar que de un estudio somero de la normativa aplicable a las relaciones laborales, que existe un grupo importante de controversias que no son de carácter patrimonial ni disponibles para los interesados -en específico para el trabajador “afectado”-, a modo ejemplar podemos señalar: las cuestiones derivadas de fuero maternal o sindical, las cotizaciones de seguridad social o la tutela de los derechos fundamentales, entre otras.

Por lo anterior, haciendo un primer filtro en relación con los criterios generales- y positivos- de arbitrabilidad, encontramos que *a priori*, desde el punto de vista de estos criterios, existen controversias que serían arbitrables.

Pero vamos más allá: sigamos con la faz negativa de la arbitrabilidad y determinemos si existe alguna materia que supere los filtros establecidos por los criterios propios de este punto de vista.

Dijimos que los criterios negativos de la arbitrabilidad- o inarbitrabilidad- están dadas en primer lugar por la indisponibilidad material por razones de interés público, es decir, cuando afecta intereses sociales o de terceros, o dicho de otra manera cuando afecta intereses distintos del individual de las partes del arbitraje.

En esta materia, se debe considerar que nuevamente encontramos materias que son indisponibles por razones de interés público, como la tutela de derechos fundamentales, el fuero maternal o sindical, el derecho a feriado legal; por otro

lado, existen también controversias que no quedan afectadas por dicha indisponibilidad por razones de interés público, como ocurrirá cada vez que nos refiramos prestaciones pecuniarias reclamadas con ocasión del despido de un trabajador, dado que no se advierte de que manera pueda afectar el interés social o de terceros, la disposición de la compensación del feriado legal o proporcional o de las indemnizaciones propias de un despido: lo mismo ocurre con la noción de orden público cuando nos referimos a ella como límite material^{21 2223}

Finalmente, acudiendo al último elemento de la faz negativa, debemos recordar cómo se señaló, para que la atribución imperativa de jurisdicción como impedimento competencial, sea un real límite a la arbitrabilidad, debiera ligar con la necesidad de salvaguardar intereses de terceros: en este sentido nuevamente encontramos materias arbitrables e inarbitrables, toda vez que existirán materias que pueden afectar intereses de terceros y otros que no lo hagan: en este último sentido podemos reiterar que no se advierte de que manera la disposición de la compensación del feriado legal o proporcional o de las indemnizaciones propias de un despido puedan afectar intereses de terceros.

Sobre éste último criterio, cabe recordar lo señalado en el acápite 1 que antecede, en el sentido de que aún cuando el criterio jurisdiccional se base en un

²¹ Es común que algunas de las controversias sobre estas materias terminen mediante transacción, finiquito o conciliación, según los casos.

²² Recordemos que la noción de orden público puede constituir un límite material o procesal, excluyendo por ejemplo la autonomía de la voluntad en atención a la materia en el primer caso o consagrar su conocimiento a un determinado órgano judicial o administrativo con carácter exclusivo en el segundo.

²³ Vid. Supra acápite 2.

interés de orden público, si un concreto derecho dentro de esta materias deja de afectar los aludidos intereses, pasa a formar parte de la órbita particular de las partes afectadas, nada podría impedir que estas puedan someterlo a un arbitraje.

Como un ejemplo de lo anterior podemos señalar el derecho a feriado legal y las consecuencias pecuniarias que de él derivan. Como es sabido, el feriado legal es un derecho que asiste a todo trabajador dependiente, que tiene el carácter de irrenunciable y que no puede compensarse en dinero, mientras subsista la relación laboral.²⁴: por el contrario, el terminada la relación laboral, surge el derecho a compensar dicho derecho en dinero.²⁵

En este sentido, mientras la relación laboral se encuentra vigente, el feriado legal no puede ser objeto de disposición por parte del trabajador, al tenor del artículo 5 y 73 del Código del Trabajo; luego, terminada la relación laboral, surge el derecho a compensarlo en dinero y a renunciarlo: en el primer caso podemos decir claramente que el feriado legal obedece a un interés de orden público. En el segundo, deja de formar parte de dicha órbita y adquiere el carácter de renunciabile y compensable en dinero, lo que haría arbitrable la controversia derivada de dicha prestación, desde este punto de vista: sobre esta materia volveremos más adelante con un análisis más profundo.

En este punto de las reflexiones y habiendo examinado los criterios de arbitrabilidad en sus dos caras, y habiendo establecido que dentro del derecho

²⁴ Artículo 73 del Código del Trabajo

²⁵ Ibid.

individual del trabajo existen controversias arbitrables e inarbitrables según dichos criterios, cabe preguntarse: ¿Qué papel juega la irrenunciabilidad de los derechos establecida en el inciso segundo del artículo quinto del Código del ramo?

El inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo señala que: “...Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo...”

La doctrina ha señalado que la irrenunciabilidad de los derechos consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio²⁶

En este orden de ideas, si analizamos la irrenunciabilidad de los derechos que establece el artículo señalado, podemos establecer que para su procedencia, deben concurrir al menos 2 requisitos:

a) Que se trate de derechos establecidos o conferidos por las leyes laborales; y

b) Que el contrato de trabajo se encuentre subsistente.

Por lo anteriormente expuesto, la irrenunciabilidad citada, no operará si es un derecho que no ha sido establecido por las leyes laborales o en caso que el contrato de trabajo no se encuentre subsistente.

²⁶ Lanata Fuenzalida, G., *Contrato Individual de Trabajo*, LegalPublishingChile; Chile, Noviembre de 2010, p.48

Sobre este punto, se debe considerar, como se dijo en acápites precedentes, que entre los criterios para determinar la arbitrabilidad o no de una controversia encontramos la disponibilidad-en sentido positivo- y la indisponibilidad material por razones de interés público-en sentido negativo.

Por lo anterior, si la ley- Código del Trabajo- ha establecido que los derechos conferidos por *las leyes laborales, mientras subsista el contrato de trabajo*, son irrenunciables, no cabe sino concluir que las controversias que de ellas deriven no pueden ser objeto de arbitraje.

Por el contrario, si se trata de un derecho que no ha sido conferido por las leyes laborales- sino por otra normativa o por un contrato individual o colectivo- o dicho contrato no se encuentra vigente, no aplicaría dicha irrenunciabilidad, y por ende, nada impide que un conflicto derivado de estas materias- de fuente diversa o cuyo contrato ha terminado- sea objeto de arbitraje.

De acuerdo a lo expuesto, parece ser que el criterio general para determinar si una materia es arbitrable en Derecho individual del Trabajo- desde el prisma de la irrenunciabilidad del derecho establecida en el inciso segundo del artículo 5 del Código del Ramo- es la vigencia o no de la relación contractual: vigente la relación laboral, no es posible someter la controversia a arbitraje, dada la proscripción de la disposición de los derechos; por el contrario, una vez terminada la relación laboral, *a priori* dicha controversia sería arbitrable.

Digo “a priori”, toda vez que debemos detenernos nuevamente sobre la atribución imperativa de jurisdicción como impedimento competencial, o dicho de otra manera la existencia de los Juzgados Especiales del Trabajo, como impedimento para la arbitrabilidad, así como en la noción de orden público.²⁷

En este sentido, ya hemos indicado que el que se señale un procedimiento específico no implica a su vez la atribución imperativa o exclusiva de jurisdicción ni la inarbitrabilidad de la materia específica. En efecto, como señala Vásquez, la especialidad de un tribunal no implica necesariamente su exclusividad en el conocimiento de un determinado asunto, es decir, el que se señale un procedimiento específico no implica a su vez la atribución imperativa o exclusiva de jurisdicción, ni la inarbitrabilidad de la materia. En esta línea de razonamiento, si la materia es de índole exclusivamente privada, nada podría impedir que las partes puedan renunciar a la normativa en cuestión. Más aún, como se ha señalado en el acápite pertinente, si un concreto derecho dentro de una materia en principio inarbitrable deja de afectar intereses de orden social o público, pasa a formar parte de la esfera particular de las partes afectadas y nada podría impedir que los interesados puedan someterlo a arbitraje.²⁸

Por otro lado, el orden público no siempre juega un papel limitativo de la arbitrabilidad, sino que puede ser entendida como la imposición de ciertas

²⁷ Vid. Supra 2 y 5

²⁸ Vásquez Palma, M.F Op. Cit. p.433 y 434

normas materiales del orden público designadas también como leyes de aplicación inmediata o necesaria, operando en consecuencia como un límite a la labor de los árbitros²⁹. Estas normas imperativas, en suma no implican necesariamente un criterio de inarbitrabilidad, sino que aquellas podrían sólo tener un valor impositivo en cuanto a su empleo, de manera que el árbitro puede perfectamente conocer de una materia que se rija por este tipo de normas con la única limitación de aplicarlas³⁰

En suma, como razona Vásquez³¹ para que la especialidad se convierta en un verdadero límite del arbitraje de modo que no pueda renunciarse su establecimiento, debe estar suficientemente fundado, es decir, que la propia materia involucre intereses de terceros que impida su renuncia y ya hemos visto que tratándose de materias patrimoniales y disponibles una vez concluida la relación laboral- como en el caso de las indemnizaciones derivadas del término del contrato de trabajo-, nadie podría afirmar que se involucren intereses de terceros, motivo por el cual, nada impide que dichas controversias, sean plenamente arbitrables.

A lo anterior corresponde agregar que tanto Aylwin, como Vásquez³² señalaban que el artículo 414 del Código del Trabajo atribuye de manera

²⁹ Vásquez Palma, M.F Op. Cit. p.437

³⁰ Vásquez Palma, M.F Op. Cit. p.438

³¹ Vásquez Palma, M.F Op. Cit. p.442, propósito del arbitraje en materia de alimentos forzosos, pero plenamente aplicable a nuestro estudio.

³² Vid. Supra 5.

exclusiva el conocimiento de las controversias laborales-entre las que encontramos las individuales- a los Juzgados del Trabajo.

No obstante lo anterior, tal como se hizo presente en su oportunidad, el artículo 414 a que hacen referencia es el del Código del Trabajo en su versión de 1994, antes de la reforma al libro V de dicho cuerpo legal cuyo texto señalaba "...En las comunas o agrupaciones de comunas que señale la Ley existirán Juzgados de Letras que tendrán competencia exclusiva para conocer de las causas que más adelante se señalan, los que se denominarán "Juzgados de Letras del Trabajo..."

En la actualidad, si revisamos el Libro V del Código del Trabajo, en la versión vigente, no se advierte que exista atribución exclusiva respecto de las controversias en materia laboral en los términos señalados, motivo por el cual, el argumento pierde sustento.

En mérito de lo expuesto, podemos concluir que revisados los elementos de la arbitrabilidad, en sus distintas facetas y criterios, así como la regulación existente en Derecho laboral, existen materias derivadas de conflictos individuales del trabajo, que son perfectamente arbitrables. Asimismo, es posible establecer un criterio genérico que permite afirmar o negar la arbitrabilidad: así entonces, para efectos didácticos, podemos señalar que:

- 1) Si el derecho en controversia tiene su origen en la normativa laboral y la relación laboral se encuentra vigente, no es posible someterla a arbitraje.

2) Si el derecho en controversia tiene su origen en normativa de otra naturaleza o la relación laboral se encuentra terminada, es perfectamente posible someterla a arbitraje, siempre que no concurra a su respecto algún otro criterio de inarbitrabilidad.

3) Con respecto a lo anterior, podemos señalar que no obstante no encontrarse vigente la relación laboral, ni emanar directamente de la normativa del ramo, habrán ciertas materias que no podrán ser objeto de arbitraje, pero por razones de indisponibilidad material u orden público-en su faceta material- tales como lo relativo a los derechos fundamentales en atención a su inalienabilidad e irrenunciabilidad o las causas relativas a fuero maternal o sindical, por el interés público comprometido en dichas materias, sin perjuicio de que de acuerdo a lo expuesto en el presente informe, algún específico derecho dentro de dichas materias pueda ser objeto de arbitraje, como por ejemplo las consecuencias pecuniarias de dichas controversias.

CONCLUSIONES

Al tenor de los consideraciones expuestas en el presente informe, la respuesta a la interrogante sobre la arbitrabilidad de los conflictos individuales del trabajo, no es tan sencilla.

Como primera conclusión, de acuerdo al análisis realizado debemos manifestarnos a favor de la procedencia del arbitraje en materia de conflictos individuales.

En efecto, en un sentido negativo, es decir, con el objeto de impugnar los argumentos expuestos por la doctrina y la jurisprudencia, a modo de síntesis podemos señalar:

1) La irrenunciabilidad de los derechos a que alude el artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo, tiene aplicación mientras subsista la relación laboral, ergo, una vez terminado el vínculo laborativo los derechos laborales son renunciables.³³

Lo anterior implica que, siendo renunciables los derechos laborales una vez concluido el vínculo laborativo, los conflictos originados con ocasión de su término, siempre que no concurra otra causal de inarbitrabilidad, pueden ser sometidos a arbitraje sin problema.

³³ Cfr. Lanata Fuenzalida, G. op. cit. p.49

En este sentido, como criterio general de arbitrabilidad de los conflictos individuales podemos establecer que aquellos conflictos que emanan de derechos establecidos en otros cuerpos normativos o una vez terminada la relación laboral, son perfectamente arbitrables en una primera aproximación.

Avanzando un paso más, como señala Cueva Vieira, cuando un trabajador somete la controversia a la jurisdicción arbitral, no implica que disponga o renuncie a un derecho, ya que, como parece obvio, al estar dentro de una controversia *prima facie*, no es posible determinar la existencia o no de un derecho, lo cual solo se 'determinará' con el pronunciamiento final del árbitro. Afirmar lo contrario es un error ya que es imposible renunciar a un derecho que aún no sabemos si existe y que es justamente origen de la controversia.³⁴

El predicamento de Cueva, si bien va un paso más allá, no deja de tener razón, toda vez que someter un conflicto a un tribunal arbitral no implica por ese sólo hecho, su renuncia.

2) El Establecimiento de un tribunal especial- en este caso los Juzgados de Letras del Trabajo- no implica necesariamente una atribución imperativa de jurisdicción como impedimento competencial. Ello por cuanto para que la especialidad se convierta en un límite del arbitraje que no pueda renunciarse, la

³⁴ Cueva Vieira, E. *Arbitraje laboral Individual*, en *Ius et Veritas*; Vol. 18, No. 36 (2008); Perú, p.392

controversia en cuestión debe involucrar intereses de terceros que impidan dicha renuncia.

3) En el mismo sentido, el argumento de que el Código del Trabajo atribuye de manera exclusiva el conocimiento de las contiendas laborales, individuales o colectivas, carece de todo sustento en la actualidad, desde el momento de que el antiguo artículo 414 no existe en el libro V del Código laborativo actualmente vigente.

Por su parte, en un sentido positivo, es decir, agregando fundamentos a lo expuesto, podemos señalar lo siguiente:

1) Resulta a lo menos discutible la circunstancia de que por el hecho de existan tribunales especiales del Trabajo, no puedan someterse a arbitraje los conflictos individuales: para ello baste señalar que el Código Orgánico de Tribunales en su artículo 45 N° 2 letra a) establece que Los jueces de letras conocerán en primera instancia de las causas civiles y de comercio cuya cuantía exceda de 10 Unidades Tributarias Mensuales, atribuyendo de esta manera competencia a los Juzgados Civiles para el conocimiento y fallo de las contiendas referidas. Siguiendo dicho predicamento, jamás podría someterse a arbitraje una contienda civil o comercial de esa naturaleza, por cuanto la cuantía es un elemento de la competencia absoluta. En este sentido: ¿quién podría negar la procedencia de arbitraje en estas materias?

2) Asimismo, el artículo 420 letra a) y b) del Código del Trabajo, establecen la competencia de los juzgados de letras de trabajo para conocer: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral; y b) 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. Recordemos que el artículo 345 del Código del trabajo establece la posibilidad de someter a arbitraje las contiendas que digan relación con la interpretación de las cláusulas y en general con las controversias a que pueda dar lugar al contrato colectivo que pone término a la negociación colectiva reglada, motivo por el cual, el hecho de atribuir competencia al Tribunal especial para negar la posibilidad de arbitraje, no es suficiente argumento para desestimar a priori la posibilidad de arbitraje en un conflicto individual, sin perjuicio de todo lo señalado.

3) Finalmente, cabe precisar que dentro de las materias de arbitraje prohibido contempladas en el artículo 227 del Código Orgánico de Tribunales, no se encuentran las contiendas laborales, ni en específico los conflictos individuales del trabajo, lo que refuerza todo lo expuesto.

Al tenor de todo lo razonado, en mi concepto, la posibilidad de arbitraje de un conflicto individual debe analizarse en el caso concreto, tomando en consideración los criterios señalados a lo largo de este informe. Por de pronto, es

menester señalar que si la específica materia en cuestión cumple los criterios de la faz objetiva de la arbitrabilidad, no le afecta los criterios negativos de la misma y se trata de una controversia que no está afecta por la irrenunciabilidad de los derechos laborales del inciso 2° del artículo 5 del Código del ramo de acuerdo al análisis realizado³⁵, es perfectamente arbitrable, como ocurriría por ejemplo con una demanda de despido injustificado y el cobro de las prestaciones adeudadas con ocasión de dicha declaración y del término de la relación laboral.

En relación con lo anterior, se hace necesario hacer presente que partimos de la premisa de que el sometimiento a arbitraje se haya hecho de manera libre y espontánea por las partes involucradas, es decir, trabajador y empleador, con pleno conocimiento de lo que ello implica.

Es verdad de que una cláusula compromisoria establecida en un contrato individual de trabajo, podría usarse como estratagema por el empleador a fin de eludir futuras demandas dado lo oneroso que resultaría para un trabajador promedio el pago de eventuales honorarios arbitrales o por la dificultad que eventualmente puede significar para el trabajador acceder a la justicia arbitral³⁶.

No obstante ello, en esas condiciones dicha cláusula es perfectamente impugnabile por la vía ordinaria, solicitando su nulidad, en la medida de que no haya existido consentimiento o el consentimiento haya estado viciado, de manera conjunta con la demanda laboral propiamente tal ante el Juzgado de Letras del

³⁵ Considerando además el predicamento de Cueva Vieira, en orden a que el sometimiento a arbitraje no importa una renuncia a priori, sobre todo si lo que se busca es la declaración del derecho.

³⁶ Sin perjuicio de que es más bien un argumento retórico más que jurídico.

Trabajo respectivo³⁷³⁸.

Distinta es la situación de un compromiso o una cláusula compromisoria pactados con posterioridad al término de la relación laboral, en que las partes con plena conciencia de sus derechos, por ejemplo en un finiquito o en otro instrumento, acordaran someter a arbitraje los eventuales conflictos que pudieren suscitarse entre ellas, pues en tal caso siempre que no concurra otra causal de inarbitrabilidad, en el entendido que la controversia se produce una vez terminada la relación laboral, no existe impedimento para someterla a arbitraje, sin perjuicio de que siempre queda a salvo la impugnación por la vía señalada, siempre que fuera procedente³⁹

Casi al concluir el presente análisis, se hace necesario abordar la siguiente problemática: ¿si aceptamos la posibilidad de arbitraje en los conflictos individuales, que pasa con los principios que informan el derecho del trabajo, tales como, el principio pro operario o el principio protector?

Sobre el particular, es importante considerar la opinión de Escaler Bascompte que reflexiona: "...algunas materias que tradicionalmente se consideraban indisponibles, en un afán de potenciar el arbitraje, como consecuencia de

³⁷ La mecánica sería demandar la nulidad de la cláusula compromisoria y conjuntamente la acción de despido injustificado, por ejemplo.

³⁸ Como señala Carey, una cláusula compromisoria o un compromiso podrían devenir en ineficaces por ser contrarios al orden público chileno (vicio de objeto ilícito) o por tener un motivo ilícito (causa ilícita) cuando dichos contratos afecten de facto el derecho de acceso a la justicia o cuando el motivo que indujo a una de las partes fue precisamente obstaculizar o impedir el acceso a la justicia de la otra. Carey Tagle, J. *Los Costos en el arbitraje, en Estudios de Arbitraje libro homenaje al profesor Patricio Aylwin Azócar, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2007 p.232*

³⁹ Ibid.

esfuerzos doctrinales y jurisprudenciales han devenido disponibles. Es lo que ha sucedido, por ejemplo, en ámbitos regulados por normas imperativas que tradicionalmente quedaban vedados al arbitraje y que hoy en día se admite que puedan solucionarse por los cauces arbitrales, siempre y cuando los árbitros respeten las normas imperativas...”⁴⁰

En este sentido, el árbitro, al resolver y sustanciar un conflicto individual del trabajo, es menester que respete los referidos principios que informan el Derecho del Trabajo: como señala Pérez Albela: “...El árbitro debe actuar conforme a los principios generales del Derecho del Trabajo y de acuerdo a lo que disponen las normas constitucionales y legales de carácter tuitivo que la informan...”⁴¹

Por todo lo expuesto, siempre que el sometimiento a arbitraje de un conflicto individual sea en las condiciones anotadas y con respeto de las normas imperativas y principios propios de la disciplina, en concepto de quien suscribe no hay impedimento para la procedencia del arbitraje en dicha clase de conflictos, al tenor de las consideraciones que anteceden.

⁴⁰ Escaler Bascompte, R. *El arbitraje y su legitimidad constitucional*. En *El arbitraje en las distintas áreas del Derecho*. Biblioteca de Arbitraje. Estudio Mario Castillo Freyre y Palestra Editores, 2007, vol. 3, Lima p. 66

⁴¹ Pérez Albela, A. *El arbitraje en la relación laboral privada y en la relación colectiva de trabajo*. En *Ponencias del Segundo Congreso Internacional de Arbitraje*. Biblioteca de Arbitraje. Estudio Mario Castillo Freyre y Palestra Editores, vol 8.,2009, Lima, p.113

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, M. 1980. Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel S.A., España.

AYLWIN AZÓCAR, P. 2009. El juicio arbitral, Editorial Jurídica de Chile, Chile.

CAREY TAGLE, J. 2007. Los Costos en el Arbitraje. En: Estudios de Arbitraje libro homenaje al profesor Patricio Aylwin Azócar, Editorial Jurídica de Chile, Chile.

CASARINO VITERBO, M. 1997. Manual de Derecho Procesal: Derecho Procesal Orgánico, Editorial Jurídica de Chile, Chile.

CUEVA VIEIRA, E. 2008. Arbitraje laboral Individual. En: Ius et Veritas; Vol. 18, No. 36; Perú, 386-396

CHILE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Código del Trabajo Chileno.

DE LA CUEVA, M. 1969. Tratado Mexicano de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México.

DÍAZ MUÑOZ, A.M. 2004. Manual de procedimientos de negociación Colectiva Alcances jurisprudenciales, LexisNexis Chile, Chile.

ESCALER BASCOMPTE, R. 2007. El arbitraje y su legitimidad constitucional. En: El arbitraje en las distintas áreas del Derecho. Biblioteca de Arbitraje. Estudio Mario Castillo Freyre y Palestra Editores, vol. 3, Perú.

GARMENDIA ARIGÓN, M. 1999. Arbitraje y acceso a la justicia de trabajo. En Derecho Laboral. Tomo XLII. Montevideo.

LANATA FUENZALIDA, G. 2010, Contrato Individual de Trabajo, LegalPublishingChile; Chile.

ORTELLS RAMOS, M. 2005. Derecho Procesal Civil, Aranzadi, Navarra, España.

PÉREZ ALBELA, A. 2009. El arbitraje en la relación laboral privada y en la relación colectiva de trabajo. En: Ponencias del Segundo Congreso Internacional de Arbitraje. Biblioteca de Arbitraje. Estudio Mario Castillo Freyre y Palestra Editores, vol 8. Perú.

PLA RODRÍGUEZ, A. 1980, Curso de Derecho Laboral. Acali, Montevideo.

THAYER ARTEAGA, W. 2007. Notas sobre el arbitraje laboral. En: Estudios de Arbitraje libro homenaje al profesor Patricio Aylwin Azócar, Editorial Jurídica de Chile, Chile.

THAYER ARTEAGA, W. Novoa Fuenzalida, P. 2003. Manual de Derecho del Trabajo, Derecho individual de trabajo y Derecho procesal de trabajo, Cuarta edición, tomo IV, Editorial Jurídica de Chile, Chile.

VÁSQUEZ PALMA, M.F. 2011, Arbitraje en Chile Análisis Crítico de su Normativa y Jurisprudencia, Legal Publishing Chile; Chile.