

Trabajo recibido el 24 de marzo de 2017 y aprobado el 12 de abril de 2017

"El derecho del trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva", de Irene Rojas Miño

ANDRÉS AYLWIN CHIORRINI*

Me es muy grato en esta oportunidad presentar la obra "*El Derecho del Trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*" (Thomson Reuters 2016), de la profesora Irene Rojas Miño.

Irene Rojas es docente de la Facultad de Derecho de esta Casa de Estudios y autora de numerosos textos académicos y artículos, en revistas especializadas sobre diversas materias relacionadas con la disciplina del Derecho del Trabajo. Al respecto, quisiera destacar especialmente dos artículos de la autora publicados en la *Revista Ius et Praxis*, por su directa relación con esta obra: "Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral" (Año 13, N° 2) y "La legislación laboral en Chile en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo (Año 6 N° 2). Desde luego, también hay que destacar sus libros "Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo" (Thomson Reuters, 2015), "Subcontratación laboral, Suministro de trabajo y Cesión ilegal de trabajadores" (Thomson Reuters, 2011), "Los Grupos de empresas en el Derecho del Trabajo" (Lexis Nexis, 2006), y una cantidad apreciable de publicaciones sobre diversas materias de la disciplina.

Destaco los dos artículos referidos, porque constituyen parte de los estudios específicos que la autora realizó antes en preparación de la obra que comentamos, lo que confirma su perseverancia, seriedad y rigor investigativo, y tenacidad para concretar el compromiso con la elaboración de este libro, que confiesa haber adquirido veinte años atrás, al regresar de sus estudios de doctorado en Valencia (p. 5). La profesora Rojas testimonia y honra así su vocación docente y adhesión que profesa por la disciplina del Derecho del Trabajo. Con su constante y lúcida incursión en la literatura iuslaboralista, contribuye decisivamente a mantener "viva" y revitalizar la disciplina.

Hoy vuelve a hacerlo con esta obra que versa sobre un tema de la mayor actualidad e importancia. Actual, pues el país está ad portas de que comience a regir (1° de abril de 2017) la reforma laboral al derecho colectivo, recientemente

* Abogado, Universidad de Chile. Doctor en Derecho, Universidad Complutense de Madrid (España).

aprobada luego de más de un año y medio de tramitación; e importante, porque, como recuerda la autora, el trabajo para la gran mayoría de personas “es la actividad humana que acompaña a la vida” (p. 18). De manera, pues, que conocer los rasgos definitorios, contenidos y características del modelo de relaciones laborales aplicable al trabajo inseparable de la persona, es muy trascendente para la vida en sociedad.

La autora aborda el desafío con un enfoque crítico. Así lo confiesa expresamente, afirmando de entrada que “el punto de partida de esta publicación es un análisis crítico del actual modelo normativo de relaciones laborales en Chile” (p. 2), y esta calificación la reafirma a lo largo de la obra. Por lo demás, el título del libro es suficientemente expresivo de este juicio de la autora, al aludir al “control” de la autonomía colectiva.

Entrando de lleno en el contenido de la obra que presentamos, esta se divide en dos partes, precedida la primera por un capítulo preliminar y seguida la segunda por un capítulo final.

En el Capítulo Preliminar, denominado “*El Derecho del Trabajo y la regulación de las relaciones de trabajo*”, se abordan las cuestiones generales e introductorias a la disciplina, como el nacimiento, fines y áreas objeto de regulación (la relación individual y la colectiva); también los instrumentos normativos (ley y autonomía colectiva) de que se vale para cumplir la función de regular con equilibrio una relación que de por sí no es entre iguales; luego explica la columna vertebral del DT que significa el reconocimiento del sujeto colectivo y la libertad sindical, y los derechos que de esta emana: organización permanente para la defensa y representación del interés colectivo, la acción colectiva y negociación colectiva, y la huelga y el conflicto colectivo; y finalmente, la participación de los trabajadores en la empresa principalmente a través de los derechos de información y consulta. De este capítulo quisiera destacar el rol central y definitorio que la autora atribuye al interés colectivo y al reconocimiento de este interés, a través del sindicato y la negociación colectiva, en el sistema de fuente reguladora de las relaciones laborales. El gran aporte que significó el surgimiento del DT a la democracia social reside en la juridificación de dicho interés colectivo, y en ello reside la razón de ser, ayer y hoy, del DT.

A continuación de estas consideraciones introductorias, en la Parte Primera, sobre “*El actual sistema jurídico de relaciones laborales*”, la autora examina el contenido del modelo normativo existente en Chile, singularizando como rasgo distintivo la decisiva y excesiva preponderancia de la ley en la definición y funcionamiento del sistema en su conjunto. Es la autoridad la que opta por el diseño de un modelo normativo de relaciones laborales con un rol protagónico de la ley, en desmedro de uno promocional de la autonomía colectiva. Previene, además, que incluso la participación del Estado se ha visto en ocasiones fuertemente limitada en las dos grandes funciones que tradicionalmente reserva

para sí, como son, de una parte, la fiscalización a través de la Dirección del Trabajo, producto de ciertas doctrinas jurisprudenciales que han disminuido sus facultades, y, de otra, la solución de los conflictos por medio de los tribunales de justicia, ya que si bien el país cuenta con una justicia especializada, esta aún evidencia carencias (ejecución y cobranza, defensoría laboral).

Esta Primera Parte se divide en tres capítulos, cada uno destinado a tratar el decisivo protagonismo de la ley en la conformación del sistema de relaciones laborales, que relegan a un rol secundario la libertad y autonomía de los actores sociales. En el Capítulo Uno, referido a la ley como fuente de ordenación de las relaciones laborales, explica el diseño de cada uno de los institutos, partiendo por una definición heterónoma estatal de las fuentes del DT. Reflexiona acerca del imperfecto (más bien discutible, para la autora) reconocimiento constitucional de los derechos laborales y en particular de los derechos colectivos derivados del trabajo; sobre las restricciones con que el sistema recepciona la autonomía colectiva, al delimitar su actuación al ámbito de la empresa y prohibir el acuerdo colectivo sobre materias que afecten las facultades de dirección del empleador; sobre la restricción al principio de irrenunciabilidad que supone la procedencia de la prescripción mientras está vigente el contrato de trabajo; sobre el particular concepto de empresa que la identifica con el empleador, olvidando que empresa es ante todo una entidad económica; y sobre el limitativo concepto de negociación colectiva a la observancia de una ritualidad más que a un proceso abierto y flexible de toma de decisiones.

En el Capítulo Dos, examina la función de la ley en la determinación de las condiciones mínimas y los derechos del trabajador, destacando que, si bien se han ampliado desde el retorno de la democracia en 1990, el modelo ha mantenido un carácter flexible de ingreso (temporalidad laboral) y de salida (flexibilidad) del contrato de trabajo, o en ocasiones los derechos se han reconocido con carácter dispositivo (jornadas de trabajo especiales del sector transporte). Pone de relieve que la ley ha procedido a regular los efectos laborales de la fragmentación en la organización empresarial, como son los grupo de empresas (ley 20.760 de 2014) y la responsabilidad de la empresa principal en el régimen de subcontratación laboral, o estableciendo un régimen más acabado respecto del trabajo a través de empresas suministradoras de personal; aunque todo ello, o parte al menos, sin haberse hecho cargo debidamente del ejercicio de los derechos colectivos o de la equiparidad salarial. También, destina este capítulo a tratar la problemática de la exclusión de las normas laborales, mediante el expediente del contrato a honorarios o de la constitución de una empresa individual de responsabilidad limitada, que esconden un contrato de trabajo.

En el Capítulo Tres reflexiona sobre la determinación por ley de la organización y acción del sujeto colectivo laboral al nivel de la empresa, destacando que aun cuando esta característica ha sido objeto de diversas modificaciones,

“aminorando sus orientaciones fundantes” (p. 87), tales reformas no han dado origen a un nuevo modelo normativo, afirmación esta que destaca en varias partes de la obra. En esta materia pone de relieve, también en diversas ocasiones, que la reducción de la acción del sindicato y de la negociación colectiva a la empresa, no es una herencia cuyo origen pueda atribuirse solo al Plan Laboral de la dictadura. En esta parte, se analiza con detalle la organización y estructura sindical y de negociación colectiva vigente, destacando la escasa aplicación práctica evidenciada en las tasas de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva. La autora pone énfasis en los aspectos que limitan la actuación y fines del sindicato, incluidos el nivel y los procedimientos de la negociación colectiva; respecto de esta última materia, destaca la particularidad que representan en nuestro modelo normativo los grupos negociadores como titulares del derecho a negociación colectiva, entidad que se ha visto revitalizada tras el reciente fallo del Tribunal Constitucional. Al respecto, destaco que la autora considera altamente improbable que, al tenor de la nueva normativa laboral, tales grupos puedan negociar colectivamente (p. 88, 106, 104). En relación al derecho de huelga, examina la discusión generada sobre su reconocimiento a la luz de la regulación constitucional y legal, valorando el término del reemplazo aprobado por la reforma laboral y su configuración como una práctica desleal (aunque manifiesta preocupación por el alcance de la excepción que importan las “adecuaciones necesarias del empleador”). También valora que la reforma reconoce la existencia del conflicto colectivo al margen de la negociación regulada (estableciendo la mediación de la IT como medida para su solución). En el análisis, incorpora una visión crítica de la exclusión que significa el régimen laboral especial de los funcionarios públicos. Concluye este capítulo haciendo presente la falta de reconocimiento en nuestro sistema de los derechos de participación de los trabajadores en la empresa y derecho de consulta, y valorando el reconocimiento del derecho de información periódica y para la preparación de la negociación colectiva instaurados por la reciente reforma.

En seguida, en la Parte Segunda sobre “Los diversos modelos normativos de relaciones laborales”, se analiza la regulación del trabajo subordinado desde el nacimiento en el país del Derecho del Trabajo, dando cuenta detallada de los rasgos distintivos de cada uno de los tres modelos normativos que sucesivamente se instalan en Chile. Esta parte consta de tres capítulos.

En el Capítulo Cuatro, sobre “*El antiguo modelo normativo del Código del Trabajo de 1931*”, además de examinar el nacimiento de la disciplina y la relevancia de la acción colectiva de los trabajadores, examina el contexto ideológico y la primera legislación social que antecede al primer CT de 1931, y luego detalla el modelo normativo de relaciones laborales que se instaura con dicho cuerpo legal. Respecto de este modelo, parece interesante señalar ciertos rasgos destacados por la autora: (i) desde los orígenes se aprecia la decisiva

intervención legal del Estado en la regulación de las relaciones individuales y colectivas; (ii) el carácter protector de la legislación; (iii) la regulación del despido colectivo; (iv) los tarifados definidos por comisiones tripartitas, como fuente de fijación de un salario mínimo en cada industria y que se fueron expandiendo a otras materias; (v) la estructura sindical en base a la coexistencia de dos tipos de sindicatos, un sindicato industrial, o de obreros, que al alcanzar el 55% de afiliación, esta pasaba a ser obligatoria para todos los trabajadores de la empresa, y el sindicato profesional o de empleador, con base de afiliación la actividad o profesión; (vi) el desarrollo de la negociación colectiva primordialmente a través del sindicato industrial, con base de actuación en la empresa; (vii) el escaso desarrollo que tuvo el sindicato profesional, tanto en la organización de trabajadores (especialmente de empresas pequeñas) como en la negociación colectiva; (viii) la alternativa de solucionar el conflicto colectivo a través de juntas de conciliación, sin perjuicio de la huelga. Las reformas introducidas a fines de los sesenta y comienzos de los setenta (ley de sindicación campesina y la constitucionalización de los derechos laborales, entre otras), no tuvieron para la autora la virtud de modificar el modelo normativo diseñado e implementado a partir de 1931, sino que se trataron de propuestas específicas, que no responden a un programa y estuvieron limitadas para el objetivo de adecuar el modelo al principio de libertad sindical (o, al menos, para ampliar la cobertura de afiliación sindical y negociación colectiva).

En el Capítulo Cinco la profesora Rojas Miño estudia “*El modelo normativo impuesto durante el régimen militar: el Plan Laboral*”, ilustrándonos de entrada con lo que fue la etapa inmediatamente siguiente al quiebre democrático caracterizada por el intento frustrado de corporativismo y por la represión a la actividad sindical, para luego pasar a consignar las características básicas del nuevo modelo construido con carácter fundacional: (i) flexibilizador (de ingreso y salida) y desregulador en materia de derechos individuales; (ii) predominio de la autonomía individual, llegando en un extremo a asegurar como derecho irrenunciable la negociación individual de las materias convenidas en el contrato colectivo, lo que representa una pulverización de la esencia del derecho colectivo (el predominio del interés colectivo); (iii) intervención y control de la autonomía colectiva, con el deliberado propósito de limitar el poder de la organización sindical; (iv) supresión de la judicatura especializada; (v) centra en la empresa la actividad sindical y la negociación colectiva; (vi) consagración de los grupos negociadores como competidores de la organización sindical en la negociación colectiva; (vii) regulación restrictiva de la huelga, que trasunta una visión más preocupada de definir ilícitos que consagrar un derecho. En suma, una legislación laboral funcional al modelo económico liberal, una de las llamadas “modernizaciones” que se proclamaron por el régimen como parte de su proyecto de cambio radical en diversas áreas de la institucionalidad del país.

El Capítulo Seis está referido a “*Las reformas laborales al plan laboral*”. En él, la autora describe y analiza el contenido de las diversas reformas implementadas a partir de 1990 en función del nivel de complejidad de las mismas, distinguiendo entre reformas de mayor, mediana y menor complejidad. Al efecto divide este período en tres grandes etapas: la primera reforma laboral, caracterizada por los cambios introducidos recién reinstaurado el sistema democrático (entre 1990 y 1993); la segunda reforma laboral, realizada a través de la ley 19.759 de 2001; y la tercera reforma laboral, aprobada el año 2016 y que entra en vigencia el próximo 1° de abril del presente año. Junto con examinar el contenido de las reformas de cada etapa, la pregunta que la autora se impone esclarecer en esta sección es si las reformas han modificado el modelo normativo del Plan Laboral, en especial en el plano colectivo. La respuesta (que ya conocíamos con anterioridad) queda de manifiesto al constatar que califica a estas reformas de *modificaciones* al plan laboral, y no de configuración de un *tercer modelo*. La evaluación que tiene de la reforma laboral recientemente aprobada es categórica: lo que se propuso el proyecto de ley, tanto del Ejecutivo como el aprobado por el Congreso, fue fortalecer la negociación colectiva, pero solo al interior de la empresa y en el marco del modelo normativo instaurado por el Plan Laboral (p. 263), para en seguida señalar que la reforma a la negociación colectiva es una modificación “de carácter menor” (p. 264). Valora el rol central que se otorga al sindicato en la negociación colectiva, la eliminación del reemplazo en huelga, el acceso a información de la empresa (limitada eso sí, a cuestiones económicas y financieras específicas, excluyendo aspectos de gestión laboral), el piso de la negociación (aunque se podrá rebajar cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen), y el reconocimiento expreso del conflicto colectivo. En cambio, cuestiona los pactos de adaptabilidad por constituir medios de flexibilidad posibles de implementar solo en países con un sistema fuerte de negociación colectiva, y también la ampliación de supuestos en que deben otorgarse servicios mínimos (protección de bienes corporales e instalaciones de la empresa, prevención de riesgos).

Por último, está el Capítulo Final “*Síntesis explicativa del Derecho del Trabajo en Chile, en especial del Derecho Sindical y sus desafíos*”. La síntesis de la investigación es la constatación que la institucionalidad laboral vigente solo ha reconocido limitadamente a las organizaciones sindicales en su función de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, por la vía de efectuar un “control de las relaciones colectivas”, lo cual se debe a la intervención legislativa que se ha “presentado en los diversos modelos normativos de relaciones laborales que han estado vigentes en Chile”. Esta intervención legal se traduce en ciertas peculiaridades del sistema (p. 281): (i) diferenciación entre el sujeto colectivo reconocido en el sector público y en el sector privado, que no son solo de carácter formal; (ii) desenvolvimiento de la relación de trabajo,

individual y colectiva, centrada en la empresa, debido al deliberado mandato legal; (iii) bajo número de afiliados a sindicatos, y sobre todo bajo número de empresas con sindicato, las que, además, se concentran en la gran y mediana empresa; (iv) reconocimiento legal limitado de la huelga a una modalidad específica (reglada), discutiéndose su procedencia fuera de ese marco legal, aunque con experiencias en ciertos sectores que cuentan con actores sociales con poder negociador; (v) desarrollo de la negociación colectiva solo en la gran y mediana empresa; (vi) ausencia de consagración legal de sistemas de participación, información o consulta de los trabajadores en la empresa (salvo el derecho de información contenido en la reforma laboral, que califica de limitado). En el acápite referido a los desafíos, resalta que el ordenamiento jurídico chileno debería acoger la autonomía colectiva como fuente de ordenación de las relaciones laborales, por tres razones: a) porque el derecho tiene el rol de distribuir el poder social, en este caso atribuyendo a los actores sociales una función normativa; b) porque la facultad de autorregulación que significa la autonomía colectiva es un elemento del sistema democrático; y, c) porque es necesario para cumplir con los compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Chile.

Para lograr un modelo que supere las restricciones legales y promueva la autonomía colectiva, recomienda medidas concretas, las que en su diseño e implementación deben considerar las peculiaridades del sistema chileno de relaciones laborales, que sintetiza así: (i) realizar un debate crítico constructivo de la estructura de organización sindical vigente, que centra su acción en la empresa, teniendo en cuenta que la organización sindical es el instrumento para canalizar la representación y la participación de los trabajadores en la empresa. El debate, subraya, debe hacerse cargo de las empresas en que no hay sindicato, y también debe considerar alternativas exitosas en otras experiencias comparadas de representación unitaria de todos los trabajadores de la empresa, como los comités de empresa, particularmente para materias como consultas e información; (ii) la temporalidad que caracteriza el mercado laboral y las nuevas formas de organización que adoptan las empresas; y, (iii) la existencia de una negociación colectiva fuera del marco institucional establecido (sector público o áreas con actores con alto poder negociador en el sector privado).

Por su parte, como medidas concretas para garantizar y promover la autonomía colectiva, destaco las siguientes que la autora propone (p. 310): (1) El logro de un acuerdo mínimo sobre un sistema democrático de relaciones laborales y redefinir el rol de la ley en el sistema democrático de relaciones laborales. (2) La consagración del rol del sindicato de asumir la representación de intereses laborales tanto de empresa como sectoriales, y la consideración alternativa de representaciones unitarias de los trabajadores al interior de las empresas. (3) La consagración expresa del derecho de huelga en el ámbito del conflicto colectivo.

(4) El reconocimiento de las partes de las relaciones colectivas de trabajo en los diversos niveles de la estructura productiva, para los efectos de la negociación colectiva, y la incorporación de la práctica de negociación colectiva sectorial, que hasta ahora se ha efectuado al margen de la ley laboral. (5) La negociación sobre las diversas materias que definan las partes de las relaciones laborales, sin exclusiones legales. (6) El establecimiento de instrumentos para el ejercicio de los derechos colectivos en las actividades externalizadas. (7) El reconocimiento de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas, entre ellos, los de información y consulta.

No me cabe duda que de estas proposiciones surgirán, o ya han surgido, los nuevos compromisos de investigación que asumirá la profesora Rojas. Me atrevo a alentarla para que correspondan a las medidas concretas recién referidas.

Como siempre se dice en este tipo de eventos (y es mejor decirlo que callar), se puede compartir o no lo expuesto por la autora, pero me parece que no cabe duda que esta obra es un valioso texto de estudio, consulta y reflexión para cualquier persona interesada por los asuntos laborales del país. Para los abogados y operadores del derecho en general, este libro contiene una presentación ordenada, sistemática y profunda de los contenidos del modelo normativo de relaciones laborales actualmente vigente, y de los modelos normativos que lo precedieron. También, es valiosa para quienes no provienen de la disciplina jurídica, porque encontrarán una explicación de los institutos que conforman el DT y de la relevancia que tienen y han tenido en el sistema de relaciones laborales. Contiene una historia legislativa de las relaciones laborales en Chile.

Habiendo presentado el contenido de la obra, quisiera ahora formular algunas **Reflexiones** que, en realidad, corresponden a aquello que coloquialmente denominamos “cosas que a uno le quedan dando vuelta” a propósito de una lectura:

Primero, respecto del rol de la ley en las relaciones laborales colectivas. La ley es un modo de ordenación social, no neutral incluso en una sociedad democrática, ya que el reconocimiento de la autonomía colectiva puede tener una orientación promocional o restrictiva. Ahora bien, si la intervención legislativa ha sido constante y el control de la autonomía colectiva una política decidida e invariable desde 1931, que con el Plan Laboral solo se acentúa, pero que no explica su origen, ¿cómo entender que incluso a fines de los años sesenta e inicios de los setenta, período democrático con alta efervescencia y movilización social y política, no hayan existido iniciativas de ley para cambiar esta realidad? ¿Recibía el modelo de relaciones laborales de esa época un cuestionamiento fundacional o una acusación de excesiva intervención o control?

Segundo, respecto de una legislación promocional de la autonomía colectiva. Por muy promocional que sea el modelo normativo, la eficacia de la autonomía colectiva dependerá en última instancia de los propios trabajadores,

de la importancia que atribuyan a la organización en el trabajo, de la disciplina y unidad que exhiban. En este sentido, si la ley deja de tener una orientación limitadora y controladora de la autonomía colectiva, ¿aumentarán las actuales tasas de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva, se resolverá el problema de la baja participación que se imputa al modelo? ¿No habrá otros factores, más allá del modelo normativo, que incidan en la actual realidad? ¿Cuánto influyen esos otros factores, como, por ejemplo, la confianza en el esfuerzo personal, individualización de las relaciones sociales, heterogeneidad en las formas de trabajo y de intereses colectivos laborales? Hoy no existe *una* clase trabajadora ni *un* interés colectivo.

Tercero, sobre la falta (y necesidad) de un acuerdo sobre las bases del DT en un sistema democrático. Ciertamente, se echa de menos la falta de consenso en cuestiones básicas. La tramitación de la reciente reforma laboral dejó en evidencia esta falta de acuerdo. Las posiciones esgrimidas con ocasión de la controversia y fallo del TC a propósito de la reforma laboral, es un signo notorio de que no existe ni existía el consenso en cuestiones básicas. Lo que allí estaba en juego iba más allá de un debate sobre si la garantía constitucional de la negociación colectiva incluye a los grupos negociadores. Lo que se discutía es el rol que se atribuye a la organización sindical en una sociedad democrática. El debate, para que sea fructífero, debe ser sincero. Cabe recordar que ya antes también había quedado de manifiesto esta falta de *acuerdo país* en el trabajo y conclusiones de la Comisión Trabajo y Equidad (2008).

Cuarto, sobre el Plan Laboral (“responsabilidad”) como explicación de las críticas al actual modelo de relaciones laborales. Del examen de los modelos normativos en la historia de nuestro país desde 1931 (1924), la autora desprende que no basta recurrir al Plan Laboral para explicar el control de la autonomía colectiva; más aún, en su obra subraya que en la formación histórica del DT se aprecia un permanente control de la organización de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, así como de la acción que despliegan estas organizaciones. Esta intervención controladora la constata en todos los modelos normativos que se ha sucedido, incluso en el anterior al quiebre democrático en 1973 e igualmente en el sistema democrático que sucedió a la dictadura en 1990. Esta conclusión, que debo admitir me sorprendió en alguna medida, contribuye a sincerar el debate, al tiempo que plantea la urgencia de indagar en otros factores que parecen estar influyendo en la afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva.

Quinto, sobre las medidas concretas que plantea la autora para una institucionalidad promocional de la autonomía colectiva. Siendo todas ellas muy importantes, quisiera destacar dos. En primer lugar, respecto de los derechos de información, consulta y en general de la participación de los trabajadores en la empresa, siendo este un contenido del DT desde sus orígenes, sin embargo,

parece que lo hemos olvidado en el último tiempo. La reforma laboral avanza en esta materia, pero el desafío es mejorar en esta materia y buscar nuevas iniciativas. Los cultores del DT debemos esforzarnos por rescatar esta materia. En segundo lugar, muy relacionado con lo anterior, la discusión sincera sobre las bases del DT debería considerar una reflexión sobre los mecanismos de representación de los trabajadores al interior de las empresas, complementarios o alternativos y sin menoscabar a la organización sindical. La referencia de la autora a la representación unitaria que significan los comités de empresa es uno de ellos.

Para concluir, quisiera señalar que existen obras jurídicas que, con o sin proponérselo el autor, son útiles para fines de mera divulgación, y otras que nos entregan suficiente material para conocer y reflexionar críticamente las soluciones por las que opta el legislador. Son estos últimos, sin duda, los que aportan y se convierten en textos de consulta necesaria para los interesados en el tema. En esta categoría se encuentra, precisamente, el libro de la profesora Rojas Miño, libro de referencia obligada para quienes quieran incursionar en el conocimiento del modelo normativo de relaciones laborales, sus orígenes históricos, institutos y problemas que plantea.

Creo que el compromiso que Irene Rojas Miño adquirió hace más de veinte años y que ha exigido su mayor desafío de investigación a la fecha, según nos señala en la obra, está satisfactoriamente cumplido. Estamos seguros, en todo caso, que el alma universitaria y el apego por la disciplina la llevarán a asumir nuevos desafíos, y que estos, sin duda, se verán plasmados en nuevas obras y artículos para el enriquecimiento del *ius laboralismo*.