

David Leónidas Oddó Beas (43) será el próximo director del Trabajo designado por el presidente electo José Antonio Kast.

Abogado de la Universidad Católica, como Kast, se especializó en Derecho Laboral a poco de egresar. Inició su carrera en el estudio especializado Asesorías Pimentel, donde estuvo entre 2009 y 2014 y llegó a ser abogado laboral senior, donde en paralelo estudió un magister en la UAI sobre la materia. Según los registros del Poder Judicial, aquí Oddó representó, entre otras, a empresas como AFP Capital, Servipag, Isapre Cruz Blanca y VTR.

En su currículum destaca su "participación en más de 300 juicios laborales y múltiples procesos de negociación colectiva en sectores como banca, salud, construcción y retail".

Luego llegó a la auditora EY, donde fue nombrado gerente senior del área Consultoría Legal de Personas y fue "responsable de asesorías a grandes empresas nacionales y multinacionales en relaciones laborales, negociación colectiva, modernización de procesos y cumplimiento normativo", según su CV.

Su jefe era Mauricio Peñaloza, quien en marzo de 2018 fue nombrado director del Trabajo por el expresidente Sebastián Piñera y se lo llevó consigo. Oddó comenzó como asesor jurídico de gabinete de Peñaloza, luego fue ascendido a jefe de asesores y en noviembre de ese año, a jefe del departamento jurídico y fiscal de la Dirección del Trabajo. Allí, lideró un proceso de modernización institucional, que incluyó la implementación de herramientas digitales en la repartición, según relata su CV.

Peñaloza y Oddó salieron juntos de la DT en febrero del 2020, cuando la ministra María José Zaldívar pidió la renuncia del primero por un error en la entrega de cifras de despidos por necesidades de la empresa de enero, ante un cambio metodológico no explicado.

Tras dejar el gobierno, ambos fundaron la consultora Peñaloza Gestión Legal de Personas. Allí Oddó es consultor laboral y organizacional. Define su trabajo como "asesoría estratégica a instituciones públicas y privadas en materias de Derecho del Trabajo, seguridad social, migración laboral, gestión legal de personas y compliance laboral". Ha tenido como clientes a empresas como Megacentro o Inacap.

Representando a esta entidad educacional, en noviembre de 2021 se fue en contra de un dictamen de la Inspección Comunal del Trabajo Sur Oriente, dependiente de la DT, ante una multa por recortar "unilateral y discrecionalmente" la jornada de trabajo de un profesor, reduciendo sus remuneraciones. Oddó señaló que la inspección había cometido un "error de hecho" al sancionarlo, puesto que su contrato incorporaba el cambio de la asignación semestral de su carga horaria. Sin embargo, el tribunal, recordando que el Código del Trabajo establece como contenido mínimo del contrato la duración y distribución de



La "doctrina" Oddó

La trayectoria laboral del abogado David Oddó está marcada por representar principalmente a empresas. Dentro de su visión laboral, ha sido partidario de igualar a los grupos negociadores con los sindicatos y de aplicar la reducción de jornada laboral en minutos. Y en lo político, ha sido duro con el gobierno saliente, pero en una discusión con quien en el futuro será su superiora jerárquica, defendió a la exministra y excandidata presidencial, Jeannette Jara.

IGNACIO BADAL

la jornada laboral, dijo que "no es procedente" que exista una cláusula de asignación semestral de carga horaria, por lo que rechazó el recurso e Inacap tuvo que pagar.

Un paso controvertido por la DT

En el Derecho del Trabajo se produce una dinámica poco habitual en la abogacía. En otras especialidades se puede representar indistintamente a un actor en calidad de acusador o defensor. Pero en las causas laborales usualmente hay abogados de empresas por un lado y de sindicatos y traba-

jadores por el otro. Son límites que casi no se cruzan, salvo casos puntuales. "Forma parte de la práctica profesional normal de la especialidad (...) para evitar conflictos de interés", explica una fuente cercana a Oddó.

El futuro director, aunque ha patrocinado a trabajadores, "efectivamente una parte relevante de su práctica profesional se ha concentrado en la asesoría laboral a empresas", dice la misma fuente, quien en todo caso defiende su designación. "En el ejercicio de las responsabilidades públicas

que asumirá, su actuación ha estado y estará orientada al cumplimiento de la ley, a la imparcialidad institucional y al correcto funcionamiento de la DT", recordando que fue jefe jurídico de ese organismo.

Pero justamente su paso por la DT es el que critican detractores, aludiendo a polémicas resoluciones.

Una de las más controvertidas fue el dictamen N°3838-033 del 27 de julio de 2018, suscrita por el director Mauricio Peñaloza y David Oddó, quien aún era asesor y no jefe jurídico. Allí se redefinió la doctrina del director anterior, Christian Melis, sobre el reconocimiento de los grupos negociadores. Esto, a propósito de la reforma laboral de 2017, donde el gran debate fue la titularidad sindical, es decir, que los sindicatos tuviesen la prerrogativa de representar a los trabajadores en una negociación colectiva, lo que había sido rechazado por el Tribunal Constitucional.

El dictamen de julio de 2018 establecía que la DT "debe registrar los acuerdos de grupo negociador en su calidad de instrumentos colectivos", lo que en la práctica impediría que los trabajadores que formaron parte de estos grupos puedan ser representados después por los sindicatos.

Poco antes, Oddó había publicado una columna en Pulso donde defendió la existencia regulatoria de los grupos negociadores, citando seis artículos del Código

Laboral, en medio de una controversia por dictámenes previos de la Inspección del Trabajo que habían dejado sin efecto acuerdos con grupos negociadores de una empresa de retail y que habían puesto en duda su marco normativo.

“La misma regulación de los instrumentos colectivos, a partir del artículo 320 del Código del Trabajo, nos deja claro que instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores. Se podrá alegar derogación tácita, el espíritu de la norma y algo más, pero regulación hay, y al igual como ha sucedido con otras normas laborales, no será sorpresa que discutamos largo tiempo cuál es su correcta interpretación y seguramente –salvo que vía modificación legal se zanje el tema– será la autoridad administrativa de turno y la opinión –temporal– de nuestros tribunales, quienes nos irán tratando de arrastrar por este camino de incerteza jurídica”, escribió en su columna.

El propio Oddó y su jefe Peñaloza, como autoridades administrativas, sentaron su definición en julio de 2018.

Un exsubdirector del Trabajo, Rafael Pereira, respondió a esa decisión en otra columna en Cooperativa.cl en agosto de ese año, donde, primero, acusó que el dictamen no fue hecho por el Departamento Jurídico de la DT, sino por Peñaloza y su asesor de gabinete. Allí rebatió jurídicamente la resolución y planteó que debiera haber sido materia de ley y no de un simple acto administrativo.

“Esto debió ser el primer paso, y no la imprudencia de promover el uso indiscriminado de grupos negociadores por las empresas, sin reglas del juego. Lo que no considero el director es que esto constituye un acto de provocación al mundo sindical. En cada negociación colectiva de un sindicato, en que el empleador pretenda excluir trabajadores porque son parte de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador, se agudizará el conflicto”, advirtió Pereira.

Los posteos de su vida civil

Ya instalado en su consultora, Oddó ha publicado columnas sobre materias laborales y comentarios de actualidad en redes sociales como LinkedIn.

Allí dejó en claro su postura crítica frente al actual gobierno y la figura del Presidente Gabriel Boric. El 17 de octubre de 2024, ante la publicación de un artículo de La Tercera titulado “El día que Boric patrocinó y aprobó una acusación constitucional contra ministros de la Suprema por sus fallos”, Oddó posteo: “Está preocupado. Si lo acusan el próximo año queda fuera de la elección subsiguiente. Sería muy bueno para el país sacarlo(s) de circulación un buen tiempo”.

En la misma línea, una columna de mayo de 2025 en BioBíoChile.cl gana actualidad dado su nuevo cargo. Se titula “Gobernar es responder: fin a la impunidad técnica en el Estado chileno”. Allí reclama, ante la discusión del proyecto de fraccionamiento pesquero defendido por el ministro Nicolás Grau, por la “total ausencia de responsabilidad política y técnica por parte de las

altas autoridades”, que “pueden equivocarse sin enfrentar consecuencias administrativas, civiles ni políticas”. De hecho, propuso una ley de responsabilidad para altas autoridades, que imponga “sanciones reales” ante negligencias o errores.

Ese mes publicó otra columna llamada “Júbilese usted, el Estado no sabe cómo echarlo”, en que reclama por la norma del año pasado que estableció que, “a partir del 1 de enero de 2027, los funcionarios públicos que cumplan 75 años cesarán automáticamente en sus funciones”. Ahí sostuvo que es una mala política pública, dado que el país no ha sido capaz de implementar “un sistema de evaluación y movilidad serio del empleo público”. Una norma que le tocará aplicar en la institución que encabezará.

En julio de 2025, en plena campaña electoral, sin embargo, Oddó sorprendió. Salió a defender a la excandidata Jeannette Jara confrontando a quien, en unos días más, se convertirá indirectamente en una superiora jerárquica, ya que la DT está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo.

Elisa Cabezón, futura subsecretaria de Previsión Social y en ese momento directora de evidencia del think tank Pivotes, envió una carta a El Mercurio donde reclamaba que la exministra Jara no incluyera en su programa medidas para reactivar el empleo y que apoyara medidas como la negociación colectiva ramal que, a su juicio, impedirían la creación de trabajos.

“Las cifras del mercado laboral son sin duda preocupantes, pero responsabilizar indirectamente a una figura –en este caso, a la exministra– por el aumento del desempleo me parece una simplificación de un fenómeno estructural y multicausal. Factores como el crecimiento económico, la política monetaria, la informalidad y el contexto internacional también inciden de forma determinante”, le respondió Oddó.

Y en cuanto a la negociación ramal, Oddó sostuvo, que pese a estar en contra, “su impacto en el empleo no es tan directo ni uniforme como a veces se plantea. Hay evidencia mixta y experiencias comparadas que muestran efectos diversos según el diseño y la implementación”, puntualizó.

Una discusión con Cabezón que se repitió en agosto pasado, cuando ella, aludiendo a que Chile exigía los mayores montos de indemnización por años de servicio de la OCDE, proponía rediseñarla, pues dañaba la creación de empleos de calidad, reducía los contratos, impedía la movilidad y bajaba los sueldos.

Oddó le respondió que su análisis requería “más rigor y realismo”, pues no contextualizaba el marco de la OCDE ni tampoco demostraba que esto redujera los contratos indefinidos. Recordó que la baja movilidad laboral “también responde a factores culturales, educativos y a la limitada oferta de empleos de calidad, no sólo al costo de despido” y acusó que su evaluación “contiene un error importante: no todo término de contrato genera derecho a indemnización, lo que relativiza el impacto que se le atribuye”.