



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

## LA TITULARIDAD SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

POR: MARCO ANTONIO ROJAS PÉREZ

Tesis presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo  
para optar al título de Magister en Derecho de la Empresa

PROFESORA GUÍA:

Sra. ROCIO GARCÍA DE LA PASTORA

Junio 2021  
CONCEPCIÓN

## ÍNDICE

|                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducción.....                                                                                                                                   | 1  |
| 1. Libertad Sindical: Concepto y contenido, breves reseñas .....                                                                                    | 3  |
| 2. Cuestiones previas sobre Negociación Colectiva en Chile .....                                                                                    | 7  |
| 3. Ley N° 20.940 que moderniza las relaciones laborales: Críticas previas, Tribunal Constitucional y jurisprudencia administrativa y judicial ..... | 11 |
| 4. Titularidad Sindical de la Negociación Colectiva y requerimiento ante el Tribunal Constitucional.....                                            | 13 |
| 5. Dictámenes de la Dirección del Trabajo .....                                                                                                     | 19 |
| 6. Jurisprudencia judicial .....                                                                                                                    | 23 |
| 7. Algunas luces sobre Titularidad Sindical desde la perspectiva del Derecho Internacional y los órganos de control de la OIT .....                 | 28 |
| 8. Conclusiones.....                                                                                                                                | 33 |
| Bibliografía. ....                                                                                                                                  | 39 |

## Introducción

El presente trabajo se enmarca en la antesala de la discusión que llevará adelante la Convención Constitucional, cuyos integrantes serán elegidos de manera democrática, paritaria, con cupos reservados para pueblos originarios -entre otras características- y con la misión fundamental de fijar los lineamientos constitucionales que guiarán el rumbo de nuestro país en los años venideros.

Además, el mundo se ve fuertemente golpeado por la pandemia provocada por el virus del Covid-19, principalmente en pérdidas de vidas humanas, transversalmente y sin distinción de ningún tipo.

Es bajo este escenario que la presente obra analiza algunos aspectos relevantes de la negociación colectiva en Chile, particularmente con posterioridad a la entrada en vigor de la ley N° 20.940, que pretendía modernizar las relaciones laborales y fortalecer el rol del sindicato en nuestra sociedad.

La libertad sindical, como derecho fundamental, representa una de las consagraciones laborales más importantes, destacando la faceta del sindicato en las sociedades democráticas, cuya actividad no puede estar escindida de las discusiones relevantes en cada país.

En una primera parte, trataremos de darle un contorno conceptual al derecho fundamental de la Libertad Sindical, particularmente desde la doctrina laboral, para luego comenzar con el análisis de la negociación colectiva.

Para esto, evocaremos aspectos relevantes de la ley N° 20.940, en particular en el mensaje ingresado para su tramitación. A continuación, esbozaremos los argumentos del voto de mayoría para declaratoria de inconstitucionalidad de un conjunto de normas del proyecto, y para el caso de análisis, las razones de inconstitucionalidad de la titularidad sindical. Al respecto, no pasaremos por alto lo

señalado por el voto de minoría en esta sentencia y que nos parece relevante para el análisis.

Luego, analizaremos brevemente el debate administrativo y judicial plantado a propósito de vacío legal existente sobre el procedimiento de negociación de negociación y, consecuentemente, la suscripción de instrumento colectivo por parte de los grupos negociadores.

Finalmente, desde la óptica de tratados y convenios internacionales, ratificados por Chile, intentaremos dar despejar la controversia sobre la titularidad y ejercicio de la negociación colectiva.

## 1. Libertad Sindical: Concepto y contenido, breves reseñas

Doctrinariamente, existen diversos conceptos elaborados para entender la noción de Libertad Sindical.

De esta manera, en la legislación comparada, Etala la define como *“el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgados por las normas constitucionales, internacionales y legales de los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidos por ellos, para garantizar el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo”*<sup>1</sup>. En el mismo sentido, Palomeque y Álvarez de la Rosa la definen como *“el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que le son atribuidas constitucionalmente para la defensa del trabajo asalariado”*<sup>2</sup>. En el mismo sentido, Villavicencio define la Libertad Sindical como *“el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses”*<sup>3</sup>.

En Chile, Varas Castillo define este derecho fundamental como *“el que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga”*<sup>4</sup>. Por su parte, Gamonal nos dice que *“desde una perspectiva jurídica, la Libertad Sindical más que una libertad es un derecho. Este derecho comprende la facultad de constituir sindicatos, así como la*

---

<sup>1</sup> ETALA, Carlos Alberto, (2001): *“Derecho Colectivo del Trabajo”*, Madrid, Editorial Astrea, p.59.

<sup>2</sup> PALOMEQUE Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA Manuel (2003): *“Derecho del Trabajo”*, Buenos Aires, Editorial Centro de Estudios Ramón Arces ,11° Edición, p. 431.

<sup>3</sup> VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2007): *“La libertad Sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga”*, Montevideo, Editorial Fondo de Cultura Universitaria, p.33.

<sup>4</sup> VARAS CASTILLO, Mario, (2003): *“Libertad Sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19.759”*, Santiago, Boletín de la Dirección del Trabajo, p.3.

*tutela y promoción de la libertad sindical, a fin de hacer una efectiva defensa de los intereses representados por la organización”<sup>5</sup> y, en este sentido, define la Libertad Sindical como “aquel derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes”<sup>6</sup>.*

Desde nuestra perspectiva, parece del todo acertado las definiciones elaboradas por los autores nacionales. Es decir, a pesar de que la definición del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT señala expresamente que tanto trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin ninguna autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, y en virtud de la cual la misma OIT plantea que la titularidad de la Libertad Sindical es bilateral (tanto para trabajadores como empleadores), lo cierto es que en la práctica parecer difícil sostener tal bilateralidad<sup>7</sup>. Tal como señala Ermida, no se puede sustentar lo anterior porque lo contradice el origen histórico de este derecho, en cuanto el sindicato y la libertad sindical nacen para compensar o contrabalancear el poder económico del empleador, procurando un cierto reequilibrio de fuerzas en las relaciones de trabajo. Si, acto seguido, se reconoce ese mismo derecho o instrumento al empleador, automáticamente se restablece la posibilidad del desequilibrio<sup>8</sup>.

Según señala este autor, *“todo hace pensar que, en rigor, la introducción de la bilateralidad por el artículo 2 del Convenio 87 respondió más a la necesidad de contar con el apoyo del grupo empleador en la Conferencia para la aprobación del instrumento, o sea, a una razón pragmática y política y no a una concepción científica”<sup>9</sup>.*

En otras palabras, concordamos con que la Libertad Sindical y el ejercicio efectivo de sus derechos, es una prerrogativa de los trabajadores y las organizaciones que

---

<sup>5</sup> GAMONAL, Sergio, (2020): *“Derecho Colectivo del Trabajo”*, Santiago, DER Ediciones Limitada, Tercera edición, p.56

<sup>6</sup> Ibidem, p 57.

<sup>7</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar, (2012): *“Críticas a la Libertad Sindical”*, Montevideo, Revista de la Facultad de Derecho PUCP, p. 7.

<sup>8</sup> Para Palomeque “libertad sindical” y “empresario” son términos antagónicos, porque aquella es siempre un instrumento y una proyección de la defensa y promoción del interés de los trabajadores.

<sup>9</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar, ob. cit p.8

creen al efecto, sin perjuicio de que los empleadores puedan organizarse de otras maneras.

A mayor abundamiento, y en el ejercicio de la libertad de asociación, el contexto chileno tampoco desconoce las distintas formas de organización empresarial, mencionando, por ejemplo, a la Sociedad de Fomento Febril (Sofofa) y a la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) como algunos de los actores principales a nivel nacional.

De esta manera, la Libertad Sindical como derecho fundamental comprende<sup>10</sup> la libertad de constitución, libertad de afiliación, libertad sindical negativa, libertad colectiva de reglamentación, libertad colectiva de representación, libertad colectiva de disolución, libertad colectiva de actuación sindical y libertad colectiva de federación. Y, en este sentido, podemos hablar de una dimensión individual y otra colectiva de este derecho. En el primero, se encuentran la libertad para la fundación de sindicatos, la de afiliarse y desafiliarse, entre otras. La dimensión colectiva comprende la libertad de reglamentación, de federarse y del ejercicio de la actividad sindical, teniendo como expresión máxima la negociación colectivamente con el empleador y el derecho de huelga.

Es fundamental para la promoción y el ejercicio de aquellas prerrogativas que le son propias al Sindicato -u organización permanente de trabajadores-, el reconocimiento y promoción del derecho a negociar colectivamente y el ejercicio de a huelga.

Finalmente, la doctrina laboral mayoritaria reconoce que el origen del derecho del trabajo está en la autotutela o tutela colectiva, la que tendría su explicación en la sobreexplotación de la mano de obra que tiene como antecedente histórico la llamada “Cuestión Social”, que provocó la organización colectiva de los trabajadores que buscaban mejorar -mínimas- condiciones laborales.

---

<sup>10</sup> LANATA FUENZALIDA, Gabriela, (2018): “*Sindicatos y Negociación Colectiva*”, Santiago, Legal Publishing Chile, p.12.

Lo anterior, estableció la estructura de las relaciones laborales colectivas, definiendo como sujetos implicados en la misma, tanto al sindicato y como la empresa, *“vinculados jurídicamente a través de instrumentos colectivos de trabajo. En este contexto, la protección jurídica opera a través del reconocimiento del reconocimiento de la autonomía colectiva laboral, es decir, los sujetos colectivos son quiénes velarán por sus intereses, pues el conflicto que hay entre sindicatos y las empresas es un colectivo de intereses que tiene que ver, básicamente, con condiciones comunes de trabajo”*<sup>11</sup>.

Sin perjuicio de que los primeros reconocimientos normativos sobre libertad sindical aparecieron en las primeras décadas del siglo XX en las Constituciones de Querétaro 1917 y Weimar 1919, no fue sino hasta los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en 1948 y 1949 respectivamente, los que desarrollan con más entusiasmo el contenido del derecho a la sindicación, la necesidad de protección del mismo y la promoción de la negociación colectiva<sup>12</sup>.

El reconocimiento del conflicto permanente entre partes antagónicas, desde la perspectiva de la relación empleador y trabajador, junto con la necesidad de canalizar las diferencias y posibles soluciones en un contexto democrático, son la causa del origen del derecho del trabajo, y – más en específico- del surgimiento de organizaciones permanentes de trabajadores, agrupados para la defensa conjunta de sus intereses como contrapeso a la hegemonía propia del dueño del capital. La libertad sindical y los derechos que la componen, no son más que la exteriorización de un fenómeno existente aun sin necesidad de su reconocimiento normativo expreso.

---

<sup>11</sup> PIERRY VARGAS, Lucía, (2018): *“Derecho Individual del trabajo”*, Santiago, Der Ediciones Limitada, p.9

<sup>12</sup> De una manera más general la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su Artículo 23 apartado 4° establece que: Toda persona tiene el derecho de fundar sindicatos y el de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses. De la misma manera, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

## 2. Cuestiones previas sobre Negociación Colectiva en Chile

Como se señaló en el número anterior, el fenómeno sindical, cuya expresión máxima se encuentra en la Libertad Sindical -como derecho fundamental- y el contenido que le da forma, esto es, la organización de trabajadores por medio de sindicatos, negociación colectiva y huelga, son cuestiones que históricamente transitaban desde la prohibición, pasando por su mera tolerancia normativa, hasta su expreso reconocimiento<sup>13</sup> en diversos catálogos de derechos fundamentales. No obstante, lo cierto es que la existencia de la Libertad Sindical y sus prerrogativas son anteriores a su reconocimiento normativo, y su surgimiento responde al ejercicio colectivo de protección de la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores. De esta manera -nos dice Caamaño- *“la inclusión de la libertad sindical en los instrumentos sobre derechos humanos se produce en medio de una transformación profunda del concepto de derecho fundamental, cuyo centro se encuentra en la propia libertad sindical y en otros derechos relacionados con el trabajo, pues este reconocimiento está íntimamente relacionado con dos transformaciones del concepto de estas garantías esenciales del ser humano: por una parte, el reconocimiento de los derechos sociales y, por otra, la aceptación de derechos cuyo titular no es el individuo, sino que un conjunto de personas”*<sup>14</sup>.

Para este autor, quienes serían titulares del ejercicio de los derechos que arroja la libertad sindical, es el conjunto organizado de trabajadores -sindicato-. Es decir, desde una perspectiva individual cada trabajador podrá decidir si formar parte o no de un sindicato. De la misma manera, tendrá plena libertad de desafiliarse de un sindicato del cual forma parte y afiliarse a otro, sin que nadie pueda impedir o afectar su derecho. Pero, la titularidad del ejercicio de derechos como la huelga o la negociación colectiva sería del grupo organizado de trabajadores.

---

<sup>13</sup> ROJAS MIÑO, Irene, (2017): “Los derechos de la libertad sindical en la Constitución chilena”, Revista de Derecho, Volumen XXX, N°1 Valdivia.

<sup>14</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, (2008): “El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva”, Valparaíso, Reviste de Derecho de la Pontifica Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XXX, Primer semestre, p.275

Respecto a la Negociación Colectiva, desde una perspectiva restringida y en la misma línea que Caamaño, Gamonal define la Negociación Colectiva como *“aquel proceso de toma de decisiones y acuerdo, entre los sujetos colectivos sindicales, con miras a regular las condiciones comunes de trabajo y remuneración, así como todo pacto relativo al ámbito de sus intereses colectivos”*<sup>15</sup>.

Para este autor, solo son sujetos colectivos en el ámbito de la Negociación Colectiva: el Sindicato y la Empresa.

Por otro lado, y desde una perspectiva amplia, Garmendia señala que *“la negociación colectiva es un proceso de relacionamiento, diálogo o acercamiento entre los interlocutores sociales o sujetos colectivos, cuya finalidad suele consistir en alcanzar el perfeccionamiento de un convenio colectivo, que es el acuerdo, pacto o compromiso resultante y que, por lo demás, es en sí mismo nada menos que una norma particularísima del Derecho del Trabajo”*<sup>16</sup>.

La Negociación Colectiva antes que un mero procedimiento, es un derecho, y como tal, está inserto dentro del derecho fundamental de libertad sindical, el que, a su vez, siempre contempla la organización permanente de trabajadores y la huelga.

No obstante, si bien en el ámbito nacional se reconoce como derecho, su regulación normativa apunta a una descripción meramente procedimental y fuertemente limitada.

Actualmente, el Código del Trabajo no define lo que debemos entender por Negociación Colectiva. Sin perjuicio de esto, y a propósito de la discusión parlamentario sobre la Ley N° 20.940, el mensaje y texto original ingresado al Congreso en el segundo mandato de la presidenta Bachelet, originalmente sí contemplaba un concepto al efecto, según señalaremos en los siguientes párrafos.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta insoslayable que ciertas garantías constitucionales puedan verse afectadas al establecer al sindicato como único titular

---

<sup>15</sup> GAMONAL, Sergio, ob. cit. p253

<sup>16</sup> GARMENDIA, Mario, (2007): *“La negociación y el convenio colectivo en Tratado de Derecho del Trabajo”*, Buenos Aires, Editorial Rubinzal-Culzoni, Tomo VIII, p.12.

para negociar colectivamente. En este sentido, si bien el texto constitucional reconoce el derecho a negociar colectivamente a los trabajadores, su titularidad reside esencialmente en el trabajador individualmente considerado. *“El pilar que sustenta la afirmación anterior es el reconocimiento de que los derechos fundamentales emana siempre de la naturaleza humana, lo que implica que su titularidad es reconocida a toda persona, según perciben los artículos 19 y 5° inciso 2° de la C.P.R.”*<sup>17</sup>.

Lo anterior no obsta para que, en ciertos casos excepcionalísimos, dicha titularidad pueda recaer en entidades colectivas. Cuestión que debe ser resuelta desde la normativa constitucional como garante de derechos fundamentales. En Chile, tal como señala el Tribunal Constitucional (en adelante TC), el titular para negociar colectivamente es el trabajador y no el sindicato.

De esta manera, circunscribir la titularidad de negociación solo en el sindicato vulneraría entre otras:

- La libertad de asociación (art. 19 n°15 incisos 1 y 3 CPR). A nadie se le puede impedir asociarse sin permiso previo -de la forma que le parezca y para fines legítimos- y mucho menos se le puede obligar a pertenecer a una asociación determinada. De esta manera, se encuentra impedido coaccionar a un trabajador -directa o indirectamente- para formar parte de un sindicato a efectos de ejercer su derecho a negociar colectivamente con su empleador.
- Libertad Sindical (art. 19 n°19 inciso 2 CPR). Como derecho subjetivo, y desde una perspectiva individual de este derecho fundamental, cada trabajador podrá afiliarse y desafiliarse a una organización sindical de manera voluntaria. En el caso analizado, en el evento de que exista un sindicato en la empresa, el trabajador se encontraría obligado a formar parte de dicho sindicato o crear uno nuevo al efecto, pero siempre en el contexto positivo para ejercer su derecho a negociar colectivamente, contraviniendo su derecho a no pertenecer a sindicato alguno.

---

<sup>17</sup> HALPERN MONTECINO, Cecily (2017): “La titularidad sindical en la reforma laboral” en Revista Actualidad Jurídica N° 34 -Julio 2016, p.16.

- Derecho a la Negociación Colectiva (art. 19 n°16 inciso 5 CPR). La vulneración a esta garantía es de texto, es decir, la actual constitución radica la titularidad para negociar colectivamente en el trabajador individualmente considerado, y como tal, podrá negociar colectivamente con su empleador incluso sin estar sindicalizado.
- Igualdad ante la ley. Como se sabe, esta garantía debe ser entendida como la exigencia de un trato igual para quienes están en idénticas condiciones, y uno distinto para quienes están en posiciones diversas. La titularidad sindical entendida bajo el prisma del proyecto de ley en comento constituye una discriminación arbitraria desde que, priva del derecho a negociar colectivamente a todos aquellos trabajadores no sindicalizados. Más aún, en aquellos casos donde no exista un sindicato, y respecto a los trabajadores que negocien colectivamente con la empresa, no podrán ejercer su derecho a huelga ni estarán amparados por fuero alguno.

Somos de la idea que tanto trabajadores afiliados a un sindicato como aquellos agrupados para el solo efecto, pueden negociar colectivamente con su empleador bajo las mismas garantías (con fuero y huelga inclusive). La regulación que garantice lo anterior deberá ser orientada hacia la no afectación de la actividad sindical, en el sentido de que el producto de ambos tipos de negociación no puede ser idénticas. Los propósitos de ambas estructuras colectivas coinciden, por cierto, en la búsqueda del mejoramiento de condiciones laborales para todos sus integrantes, pero se diferencian en que la primera tiene ribetes de permanencia, y la segunda es esencialmente efímera (solo para efectos de negociar). Será necesario establecer un límite entre ambas actividades para fortalecer la actividad sindical, por cierto, y no coartar la posibilidad de que un grupo de trabajadores no sindicalizados puedan negociar colectivamente con su empleador, entendiendo que ambos casos estamos en presencia del ejercicio de derechos fundamentales.

### 3. Ley N° 20.940 que moderniza las relaciones laborales: Críticas previas, Tribunal Constitucional y jurisprudencia administrativa y judicial

EL año 2016, y haciéndose cargo de compromisos de campaña, la presidenta Michelle Bachelet envió al Congreso Nacional un proyecto de ley que pretendía modernizar las relaciones laborales en Chile.

En particular, el proyecto buscaba modificar el Título IV del Código del Trabajo teniendo como ejes centrales la titularidad sindical en la negociación colectiva, el régimen de extensión de beneficios y el fin del reemplazo de trabajadores en el contexto de huelga. El proyecto buscaba *“modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes”*<sup>18</sup>.

Una primera lectura del mensaje parecía esperanzadora si, a lo menos desde la intención, lo que se buscaba era adecuar la normativa interna de derecho colectivo a estándares mínimos contenidos en diversos tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

El mensaje del proyecto reconoce a las organizaciones sindicales como principal actor derivada de su legítima representación de los trabajadores, y asume -de cierta manera- las deficiencias normativas vigentes que obstaculizan el actuar de los mismos.

De esta manera, se hizo hincapié en la necesidad de fortalecer su estructura y funcionamiento de los sindicatos, estableciendo -por ejemplo- la titularidad para negociar colectivamente con la empresa, promover que los acuerdos alcanzados

---

<sup>18</sup> Mensaje de s.e. la presidenta de la república con el que se inicia proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al código del trabajo. Boletín 9835-13. Mensaje N° 1055-362.

sean extensivos con el resto de los trabajadores, mejorar el derecho a información dentro del proceso de negociación colectiva, entre otras.

No obstante, y aún sin la intervención del Tribunal Constitucional, a nuestro entender el proyecto no pretendía modernizar las relaciones laborales del trabajo, y mucho menos alcanzar el mínimo internacional exigido.

En este sentido, el profesor Sergio Gamonal señalaba que *“el proyecto de reforma laboral presentado por el Gobierno causa más de una perplejidad, sobre todo porque se lo ha promocionado como un avance al sindicalismo y lo que hace es consolidar límites tan criticados del Plan Laboral en vigencia”*<sup>19</sup>.

Al respecto, y tal como señala la Irene Rojas Miño<sup>20</sup>, son las bases de la regulación efectuada por medio del Plan Laboral las que -incluso con la Ley 20.940- son las que se mantienen vigente hasta el día de hoy.

El articulado de la reforma dejaba en evidencia su deuda y contravención con el principio de libertad sindical <sup>21</sup>. Entre otras, mantuvo la negociación colectiva reglada dentro del ámbito de la empresa, transformando en utopía la negociación ramal o por áreas de producción; consagrara el arbitraje forzoso como mecanismo normal de conclusión de negociación; limita el derecho de huelga para efectos específicos y predeterminados; prohíbe el reemplazo de huelguistas, pero crea la figura de servicios mínimos diluyendo todavía más la autotutela por medio de la huelga.

En definitiva, e incluso sin la declaratoria de inconstitucionalidad de algunos de sus apartados por parte del Tribunal Constitucional, el proyecto de reforma al Capítulo IV del Código del Trabajo, estaba muy lejos de cumplir con las expectativas del mundo sindical y las exigencias normativas de tratados internacionales, sobre todo, las emanadas desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

---

<sup>19</sup> GAMONAL, Sergio (2015): *“La reforma laboral: un paso adelante y dos atrás”* en Revista Laboral Chilena, Santiago, p.67

<sup>20</sup> ROJAS MIÑO, Irene, (2017): *“Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral”*, Talca, Revista Ius et Praxis, año 13, N°2, pp. 195-221.

<sup>21</sup> GAMONAL, Sergio, op.cit pp.68.

Por la extensión del presente trabajo, no nos abocaremos a un análisis pormenorizado del proyecto original y el texto final promulgado, y nos adentraremos a comentar algunos aspectos sobre Negociación Colectiva.

#### 4. Titularidad Sindical de la Negociación Colectiva y requerimiento ante el Tribunal Constitucional

Como se dijo en párrafos anteriores, la titularidad sindical en la negociación colectiva se enmarca en la reforma laboral del año 2016 como uno de sus ejes principales.

De esta manera, el artículo 303 propuesto definía a la Negociación Colectiva como *“aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, con objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado...”*<sup>22</sup>.

Y respecto a los grupos negociadores, el mismo artículo señalaba que: *“En todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar,*

---

<sup>22</sup> Adicionalmente, el proyecto complementaba en lo siguiente:

b. Titularidad Sindical de Organizaciones Sindicales distintas al Sindicato de Empresa. En general, se mantendrá el reconocimiento de modalidades de negociación de carácter voluntaria a todo tipo de organizaciones sindicales. Nos referimos a la negociación no reglada, a través de la cual, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, destinadas a convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones. Asimismo, se regula un procedimiento reglado especial de negociación colectiva vinculante para el empleador, para las organizaciones que afilien a trabajadores eventuales y los contratados para desempeñar exclusivamente una determinada obra o faena transitoria.

c. Titularidad Sindical del Sindicato Interempresa. Con miras a conciliar el derecho a titularidad sindical del sindicato interempresa con el hecho que el ámbito de negociación reconocido constitucionalmente en nuestro ordenamiento es la empresa, se le reconoce a dicho sindicato el derecho a negociar reglamentamente en el ámbito de la empresa, siempre y cuando cumplan con los quórum para negociar que se exigen al sindicato de empresa. Las negociaciones se ajustarán a las mismas regulaciones del sindicato de empresa, salvo en lo concerniente a la comisión negociadora, que deberá ser integrada por los delegados sindicales que el sindicato tenga en la respectiva empresa.

*podrán negociar, según las normas previstas en el artículo 315 de este Código<sup>23</sup>, grupos de trabajadores unidos para ese efecto."*

Es decir<sup>24</sup>, solo el sindicato podía negociar colectivamente con su empleador y, en los casos en que no exista sindicato, los trabajadores podrán agruparse libremente para negociar con la empresa, pero sin fuero y si derecho a huelga.

Sin embargo, con fecha 6 de abril de 2016<sup>25</sup>, un bloque de Senadoras y Senadores deducen, conforme al artículo 93, inciso primero, N° 3°, de la Constitución Política, un requerimiento de inconstitucionalidad respecto de las normas que indican del proyecto de ley que "Moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo", correspondiente al Boletín 9835-13.

Dicha solicitud solicita la declaración de inconstitucionalidad de los artículos 303 inciso 1°, 3° y 5° y 315 del Proyecto de Ley y los artículos 6 inciso 3°, 321 inciso 2°, 3° y 4° y el artículo 328 del mismo Proyecto (que se refieren a la titularidad y a la forma en que se ejerce la negociación colectiva); además, se solicita la misma declaración para los artículos 323 inciso 1°, 3°, 4°, 289 letra h) y 322 N° 4 de Proyecto (relativos a la regulación de extensión de beneficios, y a la práctica

---

<sup>23</sup> Negociación Colectiva semi-reglada.

<sup>24</sup> El proyecto de ley señalaba lo siguiente: Artículo 303.- Negociación colectiva, definición, partes y objetivo. La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el presente Libro, incluidos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a que se refiere el Título VI del presente Libro. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas. Los trabajadores tendrán derecho a negociar colectivamente con su empleador a través de la o las organizaciones sindicales que los representen, conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV de este Libro, a través de cualquiera de los procedimientos establecidos en el Título V de este Libro, o de forma directa, y sin sujeción a normas de procedimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 314 de este Código. Tendrán derecho a negociar los sindicatos que cumplan con los quórums de constitución establecidos en el artículo 227 de éste Código.

En todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar, podrán negociar, según las normas previstas en el artículo 315 de este Código, grupos de trabajadores unidos para ese efecto.

Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3° de este Código.

<sup>25</sup> El 12 de abril de 2016, la Cámara de Diputados presenta el mismo requerimiento ante el Tribunal Constitucional por prerrogativa de Diputados de la coalición política de ChileVamos.

antisindical asociada a ella); 317 inciso 2° letra a), y también los incisos 3° y 4° del mismo artículo, y el artículo 318 del Proyecto de Ley (relativos al derecho de información de las organizaciones sindicales); y por último, que se declare la inconstitucionalidad del artículo 365 (relativo a la obligatoriedad de la negociación colectiva con sindicatos interempresa).

A este respecto, nos gustaría hacer la siguiente distinción en el fallo del Tribunal Constitucional:

A) Voto de mayoría: En lo que respecta a la titularidad sindical, el voto de mayoría del Tribunal Constitucional declara que la propuesta del proyecto vulneraría derechos fundamentales consagrados en la actual Constitución, a saber:

- Infracción al artículo 19 N° 16, por cuanto la Constitución Política en tal precepto establece que *“la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores”*, por lo que el derecho fundamental radica en cada trabajador considerado individualmente, y no puede discurrir que el titular de este derecho pasara a ser exclusivamente la organización sindical. El proyecto así estipulado, estaría vulnerando el contenido esencial del derecho fundamental al disponer que *“la negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales”*. Respecto de este punto, el Tribunal Constitucional cita a un autor para complementar lo dicho, y señala: *“Cabe señalar que el derecho constitucional de negociación colectiva está reconocido a los trabajadores como titulares del mismo; que este reconocimiento es amplio, por lo que las limitaciones que se impongan a su ejercicio, deben estar expresamente consagradas en la ley y su interpretación, en consecuencia, debe ser restringida; y, conforme a la norma de hermenéutica constitucional contenida en el N° 26° del art. 19, las normas legales que regulen, complementen o limiten este derecho, no pueden imponer condiciones o requisitos que impidan su libre ejercicio”*. En otras palabras, el texto del proyecto estaría disponiendo que para negociar

colectivamente en aquellas empresas en que exista un sindicato, solo se podrá hacer ejercicio de este derecho por medio de la afiliación -forzada- del trabajador a este tipo de organización de trabajadores.

- Infracción al artículo 19 N° 15 de la Constitución, al considerar que los grupos negociadores son una forma de materializar el derecho fundamental de libertad de asociación. Al respecto señala que *“los grupos negociadores, al igual que todo cuerpo intermedio (artículo 1º, inciso tercero), son agrupaciones de personas o asociaciones que se unen en pos de un fin legítimo (negociar colectivamente). Ni la ausencia de personalidad jurídica de los grupos negociadores, ni la transitoriedad de su actuación (algo, en sí mismo, relativo, debido a la inherente temporalidad de cualquier asociación), impide que un trabajador se encuentre constitucionalmente respaldado por el artículo 19, N° 15º”*.
- Infracción al artículo 19 N° 19, por cuanto el “derecho de sindicarse” pasaría a ser verse constreñido por la necesidad de los trabajadores de poder negociar colectivamente, al prohibirse otra forma de asociación. De esta manera, no se podría considerar abiertamente que los trabajadores tienen el derecho de afiliarse o desafiliarse de un sindicato, puesto que como sabemos, la negociación colectiva es necesaria para poder mejorar las condiciones de trabajo.
- Infracción al artículo 19 N° 2, en primer lugar, al otorgarle la exclusividad de negociar colectivamente a las organizaciones sindicales, dado que, como señala el fallo, *“la radical limitación a la que se alude no es razonablemente necesaria para lograr alcanzar el objetivo de posibilitar que las organizaciones sindicales puedan desarrollarse sin verse menoscabadas por la presencia de grupos negociadores. De hecho, ni siquiera satisface un test menos exigente si se tiene presente que existen resguardos suficientes en la legislación vigente y, a mayor abundamiento, que la evidencia empírica no controvertida no da cuenta de un menoscabo sustancial actual o inminente”*. En segundo lugar, se ve infringida la garantía constitucional de igualdad al negarle derechos a los grupos negociadores de manera

injustificada, especialmente el derecho a huelga, que sí tienen las organizaciones sindicales al momento de negociar colectivamente.

B) Voto de minoría: Destacamos los siguientes postulados del voto de minoría:

- En cuanto a la libertad sindical, señalan que ésta tendría una doble dimensión. Por un lado, se encontraría la dimensión individual, en virtud del cual el o los trabajadores podrían fundar un sindicato, afiliarse o desafiliarse voluntariamente, la elección de representantes, entre otras. Por otro lado, la dimensión colectiva comprende la facultad del sindicato para dictar su propia normativa, regular su funcionamiento y desplegar la actividad sindical, destacando el ejercicio de la negociar colectivamente y el derecho a huelga.
- Conforme al artículo 1° de la Constitución, el Estado no tan solo debe reconocer y amparar la autonomía del sindicato, sino que además debe establecer los mecanismos que aseguren dicha *“libertad sindical o autonomía”*.
- Lo anterior se expresa en que la ley debe dar certeza o seguridad en el funcionamiento del sindicato como organización y por la otras, el cumplimiento de las finalidades propias del sindicato.
- Sindicato y negociación colectiva están íntimamente ligados, siendo esto último uno de los roles fundamentales del sindicato. Nada obsta al hecho que estén regulados en numerales distintos del catálogo del artículo 19 (numeral 16 y 19 respectivamente) y la interpretación al respecto debe ser armónica.
- El sindicato es una organización permanente en la empresa, existe antes, durante y después de la negociación colectiva. En este sentido, lo anterior implica tener una visión dinámica de la negociación colectiva, donde el sindicato participa del proceso de elaboración del acuerdo y también de la fiscalización de su cumplimiento, pues la organización trasciende al desarrollo del acuerdo.
- Lo anterior, a pesar de que el texto de la Constitución no lo manifieste de manera expresa en su texto.

- Respecto a los grupos negociadores, señala que junto con no reunir la calidad de grupo intermedio (que supone estabilidad y permanencia), afecta directamente al sindicato y a una negociación colectiva que soluciona efectivamente el conflicto social.
- El resguardo para el trabajador individualmente considerado que no quiera participar de un proceso de negociación, no es del disminuir el rol que cumple un sindicato al efecto, su resguardo está en formar otro sindicato o de afiliarse/desafiliarse a los sindicatos que existen.
- *“Que la negociación colectiva se une con la naturaleza colectiva del sindicato. La negociación colectiva implica una negociación, no individualmente, sino que asociativamente. La conclusión de esa negociación es un contrato particular que implica una primacía de lo colectivo, porque se impone a los contratos individuales, sin que pueda ser modificado por acuerdos individuales entre empleador y trabajador. Y porque sus cláusulas pueden permanecer más allá de la vigencia del contrato colectivo. En el acuerdo colectivo, junto con materializar derechos, las partes crean reglas que rigen sus relaciones y que les permite adaptarse a nuevas realidades. En la negociación colectiva intervienen sujetos colectivos, para proteger intereses colectivos; en ella se realizan acciones colectivas, y concluye en un instrumento colectivo”.*

Destacamos la mirada del voto de minoría en cuanto precisa que los derechos que contempla la libertad sindical tienen una doble dimensión, individual y colectiva, enmarcando la participación en la negociación colectiva como uno de roles principales del sindicato, incluso, estableciendo la necesidad de trascendencia al mero acto de negociar, entendiendo que una organización permanente de trabajadores puede y debe velar por que sus postulados se cumplan.

Ante el fallo del TC que declara inconstitucional -entre otras- las normas que pretendían establecer la titularidad sindical sobre esta materia, la estrategia del gobierno fue interponer un veto presidencial al proyecto respecto a las normas en

comento, dejando sin regulación orgánica al mecanismo de negociación que podrían llevar a efecto un grupo de trabajadores no sindicalizados.

## 5. Dictámenes de la Dirección del Trabajo

En definitiva, la Ley N° 20.940 que entró en vigor el 1 de abril de 2017, que moderniza el sistema de relaciones laborales y que modifica aspectos relevantes del libro IV del Código del Trabajo, no contempla una definición de negociación colectiva ni tampoco contiene una regulación especial referente a los grupos negociadores, quedando, de esta manera sin regulación orgánica en el Código del Trabajo.

A propósito de lo anterior, Lizama señala que *“desde una interpretación de la ley en esta materia, permite confirmar respecto a los grupos negociadores que formalmente no aparecen regulados en el código del Trabajo, respecto a sus atributos, potestades y facultades deberá ser ponderado caso a caso por los operadores jurídicos. Es decir: la ley presentará una laguna normativa que deberá ser integrada por la jurisdicción laboral o la Dirección del Trabajo, considerando que este grupo intermedio tiene la facultad (en virtud de las consideraciones señaladas por el Tribunal Constitucional) de alcanzar acuerdos en un proceso de negociación colectiva en condiciones de igualdad respecto de las organizaciones sindicales (respecto del ejercicio del derecho a huelga y el otorgamiento de fueros para los trabajadores que integran el grupo negociador”*<sup>26</sup>.

Es así como la Dirección del Trabajo emitió dictámenes relevantes -y contradictorios- en esta materia, a saber:

- Dictamen ORD 1163/29 de 13 de marzo de 2017: A propósito de la presentación de Héctor Humeres Noguera, quien advierte que la ley N° 20.940

---

<sup>26</sup> LIZAMA PORTAL, Luis, (2016): *“La Reforma Laboral. Explicada y comentada”*, Santiago, Ediciones Luis Lizama Portal y Cía. Abogados. 1° Edición. 2016. 206 páginas. [En Línea] <https://www.lizamaycia.cl/index.php> (consultado el 15 de marzo de 2021)

omite toda referencia a los grupos negociadores en el capítulo que regula la Negociación Colectiva. Señala este autor que es urgente integrar la ley para evitar conflictos futuros al respecto.

En esta oportunidad, y en relación con la principio de reserva legal y la facultad interpretativa de la Dirección del Trabajo, traba la cuestión de fondo y señala que *“la cuestión fundamental a dilucidar, es si conforme a lo dispuesto en los artículos 6° y 7° en relación al artículo 19 N° 16, inciso 5°, todos de la Constitución Política de la República, la Dirección del Trabajo se encuentra o no habilitada para ir más allá de la actividad propia tendiente a establecer o fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, estableciendo, como se pretende, que se regule todo un estatuto para la negociación colectiva de los grupos negociadores”*.

Por tratarse de una cuestión administrativa con alcance constitucional, se solicita un informe en derecho a Luis Cordero Vega quien, en lo medular señala que:

*“(…) La ley 20.940 finalmente no contempló un procedimiento que se hiciera cargo de establecer la manera en que los grupos negociadores pueden negociar colectivamente, y solo mantuvo – con modificaciones – los procedimientos de negociación colectiva en los que pueda participar el sindicato. La inexistencia de un procedimiento de negociación colectiva para los grupos negociadores representa un grave vacío normativo que no puede ser subsanado a través de soluciones lege lata, toda vez que la Constitución establece sobre esta materia una hipótesis de reserva legal. La Dirección del Trabajo cuenta con una potestad interpretativa en virtud de la cual se encuentra facultada para determinar el sentido y alcance de la legislación laboral. No obstante, no puede en su ejercicio arrogarse funciones de otros órganos del Estado, como son las de la de legislar y adjudicar; ni tampoco atribuírsele al dictamen*

*administrativo los mismos efectos que a la ley o que a una sentencia judicial”.*

En definitiva, por medio de este dictamen la Dirección del Trabajo señaló que: en virtud del principio de reserva legal, no está facultada para integrar la ley estableciendo un procedimiento de negociación colectiva para los grupos negociadores. Contravenir lo anterior, significaría infringir los artículos 6, 7, 19 n° 16 y 63 n° 2 de la Constitución Política de la República; que a pesar de que los grupos negociadores pueden establecer condiciones comunes de trabajo con su empleador, estos acuerdos no tienen los mismos efectos jurídicos regulados en el libro IV del Código del Trabajo.

- Dictamen N° 3193/084 de 12 de julio de 2017: Héctor Humeres Noguera, precisa que su requerimiento anterior tenía por fin determinar cuál era el camino legal existente para aplicar al proceso de negociación colectiva de los grupos negociadores. Al respecto, la Dirección del Trabajo señala que:

*“La existencia legal de los acuerdos de grupos negociadores como instrumentos colectivos se encuentra reconocida expresamente en diversas normas del Código del Trabajo, especialmente en los artículos 11, 43 ,82, 178 y 324. (...) Conforme al análisis sistemático y armónico de todas las normas del Código del Trabajo, se debe concluir que los acuerdos de grupo negociador celebrados entre empleadores y grupo de trabajadores que se han unido colectivamente constituyen legalmente un instrumento colectivo”.*

- Dictamen 3938/033 de 27 de julio de 2018: La Dirección del Trabajo, por “razones de buen servicio”, emite este pronunciamiento para complementar y modificar el sentido y alcance de las disposiciones legales referidas al registro en la Inspección del Trabajo de los acuerdos de grupo negociador

como instrumento colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo.

Tomando en consideración lo establecido por el Tribunal Constitucional, a propósito de la tramitación de la ley N° 20.940, el Servicio señala que:

*“El Tribunal Constitucional dictaminó en el considerando 19° del fallo que se pronunció sobre el requerimiento señalado anteriormente que la Constitución establece que la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores (artículo 19, N° 16°, inciso quinto). En otras palabras, la titularidad del derecho para negociar colectivamente es de todos y cada uno de los trabajadores. En efecto, se trata de un derecho fundamental cuya activación o determinación originaria para ejercerlo o no reside en los trabajadores individualmente considerados. Dicho de otra manera, se garantiza el derecho de cada trabajador de manifestarse de forma grupal para la consecución de un interés colectivo consistente en negociar con su empleador condiciones de trabajo, entre ellas, la más importante, la retribución por su trabajo. Cabe tener presente que los efectos de un instrumento colectivo recaen, fundamentalmente, y de manera directa, en los trabajadores individualmente considerados. Esta circunstancia está en armonía con la consideración de que la titularidad del derecho a negociar colectivamente recae, como se señaló, en todos y en cada uno de los trabajadores. Teniendo presente lo manifestado precedentemente, el mecanismo de intermediación o representación de la voluntad individual para expresar el interés común del colectivo en una negociación no puede implicar una prohibición o limitación tan drástica (como lo hacen*

*las normas impugnadas) del derecho subjetivo de cada trabajador, más aún teniendo en consideración el límite constitucional al legislador contemplado en el artículo 19, N° 26 de la Constitución (inviolabilidad de la esencia de los derechos)”.*

El servicio agrega que la facultad de los grupos de trabajadores para negociar colectivamente y celebrar instrumentos colectivos, sin necesidad de ser representados por sindicatos, está expresamente estipulado en el artículo 6° del Código del Trabajo, complementado por los artículos 11, 43, 82, 178 316 y 324, todos del mismo cuerpo legal.

## 6. Jurisprudencia judicial

Respecto al Dictamen anterior, hubo algunos fallos de tribunales superiores que pasamos a destacar:

- Corte de Apelaciones de Concepción, 5 de octubre de 2018, causa rol 9826-2018: Rechaza recurso de protección interpuesto por Sindicato de Establecimiento de Supervisores CMPC Celulosa Planta Santa Fe S.A de Nacimiento en contra del dictamen ORD N° 3938 - 33. El recurso plantea que la Dirección del Trabajo habría excedido sus facultades, en virtud del principio constitucional de reserva legal, al determina qué tipo de procedimiento de negociación colectiva y en qué forma podrían acceder los grupos de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, como así también al determinar la naturaleza de estos acuerdos y sus efectos. Además, por medio de este dictamen, el Servicio estaría creando un sistema de negociación más favorable para este grupo de trabajadores, toda vez que al

equiparar ambos instrumentos colectivos se estarían otorgando más facilidades para negociar al grupo negociador pro sobre el sindicato.

Sin entrar al fondo de la cuestión debatida, la Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción rechaza el recurso de protección interpuesto, señalando:

*QUINTO: Que, de lo que se viene diciendo es posible ya extraer una conclusión, en cuanto a que lo que se pretende es declarar la existencia o inexistencia de un derecho-deber, cuestión que es la debatida y que, por lo mismo, escapa al marco regulatorio de un recurso de protección, el cual en su carácter de acción constitucional de protección, lo que persigue es amparar un derecho en su legítimo ejercicio, cuando este se ha visto afectado o amagado, más nunca será su objetivo la declaración de un derecho sobre el cual hay discusión de partes, para ello será menester recurrir siempre a los procedimientos ordinarios de lato conocimiento establecidos por el legislador.*

*En el caso puntual de autos, de si el dictamen de la recurrida estableció o no un derecho-deber en favor de los grupos negociadores y en desmedro de los sindicatos, es una cuestión que puede ser discutida en sede laboral, ciñéndose para ello al procedimiento monitorio, conforme lo disponen los artículos 420 letra e) y 504, ambos del Código del Trabajo.*

*SEXTO: Que, en consecuencia y establecido lo anterior, el presente recurso de protección será desestimado, sin más consideraciones, en atención a que el recurrente carece de un derecho indubitado, que excluya de su goce y ejercicio a los grupos negociadores, sin perjuicio de lo que en sede laboral y en el procedimiento adecuado se pueda resolver.*

- Corte de Apelaciones de Santiago, 11 de octubre de 2018, cusa rol 56.412-2018: A contrario del fallo anterior, la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago acoge recurso interpuesto en representación de un grupo de sindicatos que, al igual que en el caso de Concepción, estiman – entre otras - que la Dirección del Trabajo contraviene el principio de reserva legal al interpretar el vacío legal que dejó la ley N° 20.940 respecto a los grupos negociadores. En definitiva, la Corte de Santiago acoge el recurso y deja sin efecto el dictamen recurrido, señalando en lo medular, lo siguiente:

*UNDECIMO: Que a propósito de la existencia o no de la obligación de registro de los acuerdos de los grupos negociadores con sus empleadores, al amparo de un proceso de negociación colectivo, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen recurrido, en el que luego de hacer -según expresa- un análisis sistemático y armónico de los artículos 11,43,82,178 y 324 del Código del Trabajo concluyó que dicho Acuerdo es un instrumento colectivo y como tal debe registrarse, según lo dispone el inciso final del artículo 324 del Código del Trabajo.*

*DUODECIMO: Que, sin embargo, de la simple lectura de la Ley “20.940” en relación al capítulo “De la Negociación Colectiva”, ésta no contiene ninguna regulación en relación a los acuerdos entre los grupos negociadores y sus empleadores, de modo que, en la especie, no existió una interpretación de normas legales, sino que- ante un vacío legal-, dio una calificación jurídica a dicho Acuerdo y creó una norma, excediendo sus facultades legales, pues conforme se desprende de los artículos 19 N° 16, 63 y 64 de la Constitución Política de la República, solo son materias de ley; y ha sido la misma Carta Fundamental la que le ha dado dicha atribución al Congreso y*

*al Presidente de la República, mas no a la Dirección del Trabajo.*

*DECIMO TERCERO: Que, en último término, dicha calificación jurídica corresponderá hacerla a los Tribunales de la República, en materias de su competencia y cuando sea sometido a su conocimiento, mas no se reitera y, en caso alguno, a la Dirección del Trabajo.*

- Sin perjuicio de lo anterior, la Excma. Corte Suprema, con fecha 2 de enero de 2019 C, acoge el recurso interpuesto por la Dirección del Trabajo en contra de la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago que dejó sin efecto el dictamen en comento.

No obstante, la Máxima Corte no se pronuncia sobre el fondo del asunto, toda vez que revoca la sentencia apelada por cuestiones de forma, al haberse basado los sindicatos recurrentes en el -supuesto- derecho indubitado de negociar y registrar exclusivamente instrumentos colectivos en desmedro de los grupos negociadores. Señala la Corte Suprema que:

*“Por no haberse acreditado en autos la existencia de tal derecho indiscutido y preexistente de aquellos cuyo imperio esta Corte ha de proteger por esta vía cautelar de urgencia, resulta esta razón suficiente para concluir que la presente acción ha de ser rechazada, sin perjuicio de otras acciones que pudieren asistirle a quienes recurren.”*

A nuestro entender, la Dirección del Trabajo por medio del Dictamen ORD 3938-33 excedió ampliamente sus facultades e infringió el principio de reserva legal. Sobre este respecto, cabe señalar que en virtud de los artículos 6 y 7 de la Constitución

Política de la República, todos los órganos de la administración del estado han de actuar válidamente, previa investidura regular y dentro de su competencia y de la forma en prescribe la ley, siendo nulo todo lo obrado en contravención a ello<sup>27</sup>, lo anterior, en relación con el art. 2 de la Ley N° 18.575 de Bases generales de la Administración del Estado.

Si bien es cierto que la Dirección del Trabajo cuenta, dentro de sus facultades, con la posibilidad de fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo, y a pesar de los artículos 11, 43, 82, 178 y 324 del Código del Trabajo, no deja de ser cierto que la ley N° 20.940 a propósito del capítulo sobre Negociación Colectiva, no contiene ninguna regulación sobre los acuerdos a los que puedan arribar grupos negociadores y empleadores.

Si bien es cierto que el Tribunal Constitucional estableció que el derecho a negociar colectivamente corresponde a cada trabajador individualmente considerado, tampoco deja de ser cierto que es la misma Constitución Política que, en el inciso quinto del numeral 16 del artículo 19, señala que *“La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr una solución justa y pacífica”*<sup>28</sup>.

Todavía más, en lo que atañe específicamente a la Negociación Colectiva, y según se establece en los artículos 63 n° 14 y 65 de la Carta Magna, es de facultad exclusiva del presidente de la República presentar proyectos que establezcan o modifiquen normas en esta materia.

Por lo tanto, creemos que la Dirección del Trabajo no puede arrogarse facultades o competencias que excedan a las prerrogativas legales y, en este sentido, el Servicio no puede pretender llenar vacíos legales por medio de dictámenes, extendiendo la aplicación de las normas que regulan la negociación colectiva, igualando los efectos de un instrumento colectivo a aspectos no regulados actualmente en la ley.

---

<sup>27</sup> Sentencia de la Excm. Corte Suprema rol 156-2016.

<sup>28</sup> Por su parte, el art. 63 de la CPR establece que sólo son materia de ley las que la Constitución exija que sean reguladas por una ley.

En definitiva, el conjunto normativo actual no prohíbe que los grupos negociadores puedan concurrir a la celebración de un instrumento colectivo por medio de una Negociación Colectiva, el problema es que existe un vacío legal al respecto que debe ser resuelto, en cada caso, o por los tribunales de justicia por medio de sus sentencias o, a modo general, por medio de una ley que regule esta situación - según mandata la actual constitución- y llene este vacío. Lo anterior, tal como lo señaló el mismo Servicio por medio del Dictamen ORD 1163/29.

## 7. Algunas luces sobre Titularidad Sindical desde la perspectiva del Derecho Internacional y los órganos de control de la OIT

La Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, establece en su artículo 23 apartado 4° que *“toda persona tiene derecho de fundar sindicatos y de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses”*; el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, en su artículo 22 apartado primero establece que *“toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”*; el Pacto de Derechos Civiles, Sociales y Culturales, de 1966, en su artículo 8 apartado 1° letra A señala *“El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”*.

Sin perjuicio de lo anterior, ha sido la OIT por medio de su carta fundacional, Convenios adoptados con los Estados miembros, y las interpretaciones emanadas de sus órganos de control: Comisión de Expertos para la aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS), los que le han dado forma al contenido de la Libertad Sindical.

A este respecto, en el contexto local destacan el Convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y el Convenio N° 98 sobre el

derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificados por Chile y que se encuentran vigentes desde el año 1999.

Es preciso señalar, que el CLS<sup>29</sup> ha dicho -respecto a la titularidad del derecho de negociación colectiva- que *“uno de los principales objetivos buscado por los trabajadores al ejercer el derecho de sindicación es el negociar colectivamente sus términos y condiciones de trabajo”*, y, en este sentido *“el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan (...)”*.

No obstante, e este órgano de control no establece un papel exclusivo del Sindicato para negociar colectivamente con el emperador. Es más, reconoce que grupos de trabajadores no sindicalizados pueden negociar colectivamente, pero bajo ciertas premisas, a saber:

*1342. La celebración de pactos colectivos con los trabajadores que no están sindicalizados o que se desafilian de las organizaciones sindicales y que ofrecen mayores ventajas que las convenciones colectivas, no fomentan la negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98.*

*1343. La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia, en cuanto a una de las partes de la negociación colectiva, a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en el caso de ausencia de tales organizaciones. En estas circunstancias, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las*

---

<sup>29</sup> Comité de Libertad Sindical, Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, año 2018.

*organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.*

*1344. La Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos (1951) dispone: «A los efectos de la presente Recomendación, la expresión ‘contrato colectivo’ comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.» A este respecto, el Comité subrayó que la mencionada Recomendación pone énfasis en el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva. La negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.*

*1345. En el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los*

*trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados.*

El CLS reconoce que grupos de trabajadores no sindicalizados negocien con su empleador, incluso permite la existencia paralela entre sindicato y grupo de trabajadores a propósito de una negociación colectiva. No obstante, fija un límite infranqueable al respecto, en el sentido de que los acuerdos a los cuales se puedan arribar empleadores y trabajadores no sindicalizados jamás pueden ir en menoscabo a la posición de los sindicatos, entendiendo que esta organización representativa de trabajadores juega un papel preponderante por sobre aquella agrupación de trabajadores no sindicalizados. Retomaremos este análisis en los párrafos finales.

Por su parte la CEACR, el año 2017 elabora un Informe sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, destacando, a propósito de la Ley N° 20.940, lo siguiente:

*(...) La Comisión debe recordar que, sin perjuicio de que el ordenamiento jurídico chileno pueda reconocer la titularidad del derecho a la negociación colectiva a todos y cada uno de los trabajadores, se trata de un derecho de ejercicio colectivo y el Convenio, así como otros convenios de la OIT ratificados por Chile, reconoce al respecto un papel preponderante a los sindicatos u organizaciones de trabajadores, frente a otras modalidades de agrupación.*

*Es amplia la noción de organización de trabajadores reconocida en los convenios de la OIT (abarcando una multiplicidad de formas organizativas), por lo que la distinción se establece con relación a modalidades de agrupación que no reúnen las garantías y requisitos mínimos para poder considerarse organizaciones constituidas con el objeto y la*

*capacidad de fomentar y defender los derechos de los trabajadores de forma independiente y sin injerencias. Es desde esta perspectiva que el Convenio reconoce en su artículo 4 como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación.*

*Consecuentemente, la Comisión ha siempre considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio, de modo que los grupos de trabajadores sólo deberían poder negociar convenios o contratos colectivos en ausencia de tales organizaciones. Adicionalmente, se ha constatado en la práctica que la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva.*

Llama la atención que la CEACR establezca que los grupos de trabajadores no sindicalizados solo pueden negociar con la empresa en ausencia del sindicato. Para esta Comisión de Expertos, al igual que el proyecto original presentado por la ex presidenta de Michelle Bachelet, solo el sindicato puede negociar colectivamente con el empleador, ya que -según dice- solo este tipo de organizaciones presenta garantías de autonomía suficientes para llevar a cabo este acuerdo. De manera

residual, solo cabe la posibilidad de que trabajadores no sindicalizados negocien con su empleador en la ausencia de un sindicato.

A nuestro parecer, existe una contradicción entre lo que señalan ambos órganos de la OIT respecto a quiénes y bajo qué circunstancias pueden llevar a cabo la negociación colectiva. De igual manera, queda claro que ninguno de estos órganos prohíbe que los grupos no sindicalizados puedan ejercer el derecho a negociar colectivamente con su empleador. Sin perjuicio de esto, creemos que lo señalado por el CLS está en el sentido correcto, en la medida que reconoce un papel preponderante del Sindicato para negociar por sobre el grupo de trabajadores no sindicalizados, y que estos últimos pueden celebrar instrumentos colectivos, pero sin menoscabar el rol que cumple el sindicato<sup>30</sup>.

## 8. Conclusiones

Antes de abordar de lleno las conclusiones de este trabajo, nos gustaría destacar algunas cifras que dejó la última Encuesta Laboral 2019 <sup>31</sup> (ENCLA), publicada con fecha 22 de enero de 2021.

Esta encuesta constató que solo el 6,3% de las empresas en Chile cuentan con un Sindicato<sup>32</sup> o, dicho en otras palabras, en el 93,7% de empresas en Chile no existe ningún tipo de organización sindical.

Al respecto, solo en el 77,8% de las empresas que cuentan con un sindicato, existe un instrumento colectivo vigente. Dicho de otra forma, solo 0,6 de 10 empresas en Chile cuenta un sindicato activo y solo 8 de cada 10 de estas empresas tiene un instrumento colectivo vigente.

---

<sup>30</sup> Profundizaremos en esta idea en la parte final.

<sup>31</sup> Es importante señalar que la totalidad del trabajo de campo de la Encla 2019 fue realizado con anterioridad a los sucesos acaecidos en octubre de ese año y antes del inicio de la pandemia de coronavirus que ha asolado el planeta durante 2020. Ambos procesos han tenido un impacto en la economía del país, aunque ciertamente de mayor profundidad en el caso de la pandemia. Tanto la magnitud de la protesta social entre los meses de octubre 2019 y marzo 2020 como las medidas adoptadas ante la emergencia sanitaria en el país han implicado la interrupción, ya sea parcial o completa, de la actividad comercial y productiva de diversos sectores de la economía.

<sup>32</sup> El 50,8% de las organizaciones sindicales cuenta con cuarenta o menos socios.

De manera preocupante, la misa encuesta señala que respecto a las empresas donde hubo intentos por constituir un sindicato, el hostigamiento por parte del empleador y el temor a despidos u otras represalias laborales constituyen el 50,7% de los motivos que impiden a los trabajadores formar sindicatos en sus empresas.

En el 41,7% del total de las empresas en Chile se registraron prácticas antisindicales o desleales.

En síntesis, las cifras que arroja la última ENCLA son alarmantes, y constatan un triste panorama en nuestro país de desconfianza hacia el rol que cumplen los sindicatos en la sociedad, y que responden a un sistema regulatorio colectivo hostil hacia la estructura sindical.

Cabe recalcar, que el sistema laboral actual es heredero directo de lo que se conoce como el “Plan Laboral” y que, tal como señala Irene Rojas<sup>33</sup>, se caracterizó por el establecimiento de una flexibilidad, e incluso, en muchos casos, desregulación en la normativa del derecho individual del trabajo junto con una rígida regulación de las relaciones colectivas.

El modelo actual, a pesar la ley N° 20.940, mantiene incólume las bases del Plan Laboral y sigue siendo ese enmarañado conjunto de reglas que, más que promover la actividad sindical, la coartan de tal manera que hasta cierto punto contradice la esencia de la Libertad Sindical (los datos arrojados en la última ENCLA son ostensibles en este sentido).

La normativa que rige las relaciones colectivas laborales no está inspirada en la promoción de la actividad sindical y el ejercicio de sus derechos.

A este respecto, José Piñera, autor del Plan Laboral, señala que *“el Decreto Ley 2.758 partió de premisas muy distintas a las de la antigua legislación al momento de diseñar el proceso de negociación colectiva. La idea básica fue sacar a este proceso de la arena de conflicto y confrontación social en que había sido situado históricamente –con gran satisfacción de los partidarios de la lucha de clases– y*

---

<sup>33</sup> ROJAS MIÑO, Irene, ob. cit. p. 201.

*devolverlo a su función natural, que es mantener la más estrecha correspondencia posible entre las remuneraciones de los trabajadores y la productividad del trabajo. La negociación colectiva en definitiva no es más que un medio a través del cual un grupo de trabajadores negocia sus remuneraciones con un empleador, sobre la base del valor que tienen sus aportes a la empresa. Es necesario romper con los mitos que se adueñaron por años de esta área de la legislación laboral y advertir que la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o la riqueza en el país. Si se le asigna esta función a la negociación colectiva, esta distorsión generará para toda la comunidad un costo muy superior a los eventuales beneficios percibidos por los favorecidos. Las remuneraciones que sobrepasan los niveles de productividad del trabajo que fija el mercado comprometen seriamente el funcionamiento de la economía. Esto no es un asunto de principios solamente; es un asunto de daño social efectivo, que se expresa en desempleo”<sup>34</sup>.*

No compartimos lo señalado por José Piñera, en el sentido de que pretender que el “fin natural” de la Negociación Colectiva radica solo en la posibilidad de negociar con el empleador el aumento de remuneraciones, contradice los postulados de la OIT, la doctrina laboral mayoritaria y la evidencia práctica de sistemas colectivos internacionales.

Al respecto, dice Eduardo Caamaño, que “*esta normativa obedeció al interés del Régimen Militar de implementar un marco regulador del ejercicio de los derechos colectivos del trabajo que estuviera en concordancia y al servicio del nuevo modelo económico de corte neoliberal, abierto al comercio internacional y en el que se promovían como verdaderos ejes centrales de su funcionamiento el derecho de propiedad , la libertad de empresa y la búsqueda por eliminar restricciones o barreras que dificultan o encarecieran la libre iniciativa privada en materia económica*”<sup>35</sup>. En el mismo sentido, sobre el modelo normativo en comento, Irene

---

<sup>34</sup> PIÑERA, José, (1990): “La revolución laboral en Chile”, Santiago, 3ª edición, Editorial Zigzag, p.49

<sup>35</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2008): “El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva”, Valparaíso, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXX, p. 268-269.

Rojas<sup>36</sup> señala que el objeto de intervención del Plan Laboral fue limitar el poder sindical, regulando cada uno de los diversos aspectos que importan a la negociación colectiva: sujetos, niveles, titularidad, materias, procedimiento de negociación y acuerdos colectivos.

Debilitar el campo de acción de los sindicatos -en particular dentro de la negociación colectiva-, igualando su posición a la de un grupo de trabajadores no sindicalizados y unidos solo para efectos de negociar, fue pieza importante de la reforma llevado adelante por el Plan Laboral.

En este sentido, normativamente el DL N° 2.758 definió que la titularidad para negociar colectivamente corresponde tanto al sindicato de empresa como al grupo de trabajadores que se organizan para este fin, *“pudiendo existir al interior de cada empresa una multiplicidad de titulares de los trabajadores, pero que solo representan intereses de los trabajadores afiliados a adheridos a cada sindicato o grupo negociador”*<sup>37</sup>. Y parecería que el Tribunal Constitucional mantiene esta línea en fallos analizado en este trabajo.

En definitiva, y a pesar de la reforma implementada por medio de la Ley 20.940, en el contexto local tanto grupos negociadores y sindicatos pueden negociar colectivamente con su empleador, sin que esto afecte el derecho fundamental a la Libertad Sindical, haciendo el punto de que la ley no regula el mecanismo o procedimiento por medio del cual este grupo no sindicalizado puede negociar.

Sobre esto, creemos que la sentencia del Tribunal Constitucional analizada tiene aciertos y desaciertos. Acierta cuando establece que el Sindicato no es el titular exclusivo del derecho a negociar colectivamente y que, al alero del texto constitucional actual, este derecho radica en los trabajadores individualmente considerados.

Lo anterior abre la puerta para que grupo de trabajadores no sindicalizados puedan negociar con su empleador al margen del sindicato.

---

<sup>36</sup> ROJAS MIÑO, Irene, op. cit. p 204.

<sup>37</sup> Ibidem.

El problema del razonamiento del Tribunal Constitucional es que, conforme a los Convenios de la OIT, y muy en particular con interpretaciones del CLS, en ningún caso dicha negociación puede realizarse en tales términos que se afecte el rol preponderante del sindicato.

Afirmar lo contrario atenta directamente con el respeto al derecho fundamental de la Libertad Sindical, toda vez que un grupo esencialmente transitorio podría -sin tener la forma de organización estable como la del Sindicato- negociar colectivamente sin más requisito que agruparse para este fin.

En este sentido, concordamos con los primeros Dictámenes de la Dirección del Trabajo analizados, en cuanto señalan que es la ley la que debe regular el vacío legal existente luego de que se retiraran las normas que el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional.

De la misma manera, tampoco creemos que el proyecto original de la ley N° 20.940 haya ido en el sentido correcto, toda vez que pretender que los sindicatos son los exclusivos titulares del derecho a negociar colectivamente constituyen también un error.

Ad portas de la discusión democrática que nos llevará a superar la actual Constitución, creemos que, para asegurar una correcta reglamentación en materia de derecho colectivo, la nueva Constitución debe ser capaz de alcanzar el estándar mínimo exigido por la OIT sobre la Libertad Sindical.

Para lo anterior, *“lo mejor sería consagrar un modelo realmente garantista de la libertad sindical, abarcando la trilogía estructural de esta libertad: sindicato, negociación y huelga”*<sup>38</sup>. Precisando que debe ser el Sindicato el principal actor en estas materias, pero no de manera exclusiva, dejando espacio para que trabajadores no sindicalizados puedan -a lo menos- negociar con su empleador con fuero y derecho a huelga con la limitante de que sus acuerdos no pueden homologar los instrumentos colectivos alcanzados por la organización sindical.

---

<sup>38</sup> GAMONAL, Sergio, (2020): *“La Negociación Colectiva en la Nueva Constitución, Trabajo y Nueva Constitución”*, Santiago, Der Ediciones Limitada, p.123.

A nuestro parecer esto debería quedar particularmente claro en la nueva Constitución.

Refuerza nuestra postura, el hecho de que el CLS permite la existencia de grupos negociadores, incluso en paralelo al sindicato, no obstante, su rol es limitado.

Y está claro, si bien la Libertad Sindical como derecho fundamental permite que el trabajador individualmente considerado pueda libremente ingresar y salir de un sindicato, también es cierto que el derecho de asociación admite que las personas puedan agruparse para la consecución de sus fines legítimos incluso para negociar colectivamente. Todavía más, y para resguardar los intereses colectivos de los trabajadores será necesario reconocer a los grupos negociadores en aquellos contextos laborales donde no exista un sindicato.

Pero insistimos, el campo de acción de estos grupos al margen de los sindicatos deberá ser siempre limitada. En aquellos contextos donde exista un sindicato e instrumento colectivo vigente, el grupo de trabajadores no sindicalizado no podrá arribar a acuerdos que sean similares u equivalentes. Reconocerlo así sería ir en contra de la promoción de la Libertad Sindical y el rol preponderante que cumple el sindicato en una empresa en el marco de una sociedad democrática.

## Bibliografía.

1. Etala, Carlos Alberto, Derecho Colectivo del Trabajo”, Madrid, Editorial Astrea, 2001.
2. Palomeque Manuel y Álvarez de la Rosa, Manuel, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Centro de Estudios Ramón Arces ,11° Edición, 2003.
3. Pierry Vargas, Lucía, Derecho Individual del trabajo, Santiago, Der Ediciones Limitada, 2018.
4. Villavicencio Ríos, Alfredo, La libertad Sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga, Montevideo, Editorial Fondo de Cultura Universitaria, 2007.
5. Varas Castillo, Mario, Libertad Sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19.759, Santiago, Boletín de la Dirección del Trabajo, 2003.
6. Gamonal, Sergio, Derecho Colectivo del Trabajo, Santiago, DER Ediciones Limitada, Tercera Edición, 2020.
7. Ermida Uriarte, Oscar, Criticas a la Libertad Sindical, en Revista de la Facultad de Derecho PUCP, Montevideo, 2012.
8. Lanata Fuenzalida, Gabriela, Sindicatos y Negociación Colectiva, Santiago, Legal Publishing Chile, 2018.
9. Rojas Miño, Irene, Los derechos de la libertad sindical en la Constitución chilena”, Valdivia, Revista de Derecho, Volumen XXX, 2017.
10. Garmendia, Mario, La negociación y el convenio colectivo en Tratado de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Rubinzal-Culzoni, Tomo VIII, 2007.
11. Rojas Miño, Irene, Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral, Talca, Revista lus et praxis, año 13, N°2, 2017.
12. Halpern Montecino, Cecily, La titularidad sindical en la reforma laboral” en Revista Actualidad Jurídica N° 34 -Julio 2016.

13. Lizama Portal, Luis, La Reforma Laboral. Explicada y comentada”, Santiago, Ediciones Luis Lizama Portal y Cía. Abogados. 1° Edición. 2016.
14. Piñera, José, La revolución laboral en Chile, Santiago, 3ª edición, Editorial Zigzag, 1990.
15. Gamonal, Sergio, La Negociación Colectiva en la Nueva Constitución en Trabajo y Nueva Constitución, Santiago, Der Ediciones Limitada, 2020.

#### DICTAMENES Dirección del Trabajo:

- Dictamen ORD 1163/29 de 13 de marzo de 2017.
- Dictamen N° 3193/084 de 12 de julio de 2017:
- Dictamen 3938/033 de 27 de julio de 2018

#### JURISPRUDENCIA:

- Sentencia Excelentísima Corte Suprema, de 2 de enero de 2019 , Rol 156-2016.
- Sentencia Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, 5 de octubre de 2018, Rol 9826-2018.
- Sentencia Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, 11 de octubre de 2018, Rol 56.412-2018