



LOS EFECTOS PERSONALES DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS EN LA REFORMA LABORAL DE LA LEY N°20.940

Memorista: Felipe Alemparte Croxatto

Profesor guía: Dr. Eduardo Caamaño Rojo

Valparaíso, 2017

PRESENTACIÓN DEL TEMA

En un principio, en nuestra legislación laboral con la vigencia del Código del Trabajo de 1931, vimos un proceso evolutivo, en el cual los actores sociales, empoderados, fueron generando un lento proceso que avanzaba hacia un esquema más libre y desregulado en materia de derechos colectivos. Pero desgraciadamente, este proceso, que se veía positivo, se vería interrumpido por el golpe de estado.

Desde ahí en adelante, el derecho del trabajo está marcado ineludiblemente por el Plan Laboral de 1978, el cual fue ideado por el entonces Ministro del Trabajo, José Piñera. Esta reforma realizada en la dictadura cívico-militar, fijó los ejes medulares de un modelo normativo que ha limitado la actuación de los sindicatos en defensa de los intereses colectivos de sus asociados y le ha dado la espalda abiertamente a la libertad sindical¹. En definitiva, se estableció un sistema normativo que tiene como característica principal la desregulación del derecho individual del trabajo, y en contraste, una detallada y empalagosa regulación del derecho colectivo del trabajo para debilitarlo y reducir su ejercicio. Signos visibles de este debilitamiento son la reducción de la negociación colectiva vinculante u obligatoria al ámbito exclusivo de la empresa; el privilegio de la negociación individual por sobre la colectiva; el fomento de negociaciones colectivas lo más informales posibles, incluso sin la participación sindical de por medio y sin los mecanismos clásicos de igualación de poderes en el ámbito de la negociación colectiva, a saber el fuero y la huelga² y el efecto personal limitado restrictivo de los instrumentos colectivos.

Este último efecto personal limitado ha sido una de las más grande restricciones a la aplicación de la negociación colectiva a un mayor número de trabajadores. Si bien, los niveles de sindicalización en nuestro país hace décadas que son muy bajos, en otros países con bajos niveles de sindicalización, igual la negociación colectiva ha cumplido un rol importante en la redistribución de la riqueza y en disminuir las brechas sociales, al otorgarle a los instrumentos colectivos la posibilidad de ser aplicados a trabajadores que no necesariamente están afiliados a la agrupación sindical que lo negoció, o incluso que no son parte de la misma empresa.

¹ Caamaño Rojo, Eduardo- Ugarte Cataldo, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico* (Santiago, Editorial Lexis Nexis, 2009) p. 25.

² Caamaño Rojo, Eduardo, *Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y su reforma* (Valparaíso, 2016) p. 4. Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512016000100012 Visto por última vez el 19 de junio de 2017.

Desgraciadamente, desde el retorno de la democracia a nuestro país, en materia laboral solo se han realizado reformas parciales, los cuales no han quebrado el esquema impuesto por el Plan Laboral, y han perpetuado su legado, siendo más bien, maquillajes y estucos superficiales, sin la verdadera convicción de ver en la libertad sindical un derecho fundamental que le pertenece a todo trabajador.

Así las cosas, nos vemos frente a una nueva reforma laboral plasmada en la Ley N° 20.940 (en adelante, la reforma), que “moderniza las relaciones laborales” en la cual podremos ver numerosas modificaciones en los distintos aspectos del derecho colectivo del trabajo y el cual nos hace surgir nuevas interrogantes para el devenir del derecho colectivo del trabajo en Chile:

¿Tiene algún efecto el incluir una definición legal de instrumento colectivo en la legislación?, ¿Se amplía el ámbito de aplicación de los instrumentos colectivos?, ¿Podemos seguir considerando los acuerdos del grupo negociador como instrumentos colectivos? ¿En qué situación quedan los acuerdos de los grupos negociadores al eliminarse la negociación colectiva semi reglada? ¿Se mantiene el efecto personal limitado en nuestra legislación con la nueva reforma? ¿Ayuda la nueva regulación de los acuerdos de extensión de beneficios? ¿Sobrevivieron las normas más importantes del proyecto de reforma los distintos trámites constitucionales en la Cámara de Diputados y en el Senado y el análisis del Tribunal Constitucional? ¿Cuál es el impacto de la reforma?

En este trabajo, se comenzará estudiando el desarrollo del derecho colectivo del trabajo en la legislación laboral chilena, para lograr entender por qué se hace esta nueva reforma y en qué situación llegamos. Se tratará brevemente los orígenes de la regulación chilena de la negociación colectiva en el Código del Trabajo de 1931, la irrupción del Plan Laboral de 1978, las dudas y titubeos de la Junta Militar, y la elección del modelo liberal. Luego, continuaremos con las reformas posteriores realizadas con el retorno de la democracia y veremos su casi nulo impacto en el sentido de perpetuar la lógica del Plan Laboral ya impuesta; y los antecedentes directos de la reforma laboral que se plasmó en la Ley N° 20.940.

A continuación, se analizará la regulación instrumentos colectivos en esta nueva reforma; en detalle se estudiará la definición legal del nuevo artículo 320 del Código del Trabajo, y qué había entendido la doctrina por este concepto anteriormente; los tipos de instrumentos colectivos que existen, y sus principales elementos y formalidades. Podremos observar como este distinto tratamiento que se da en la reforma, genera ciertas lagunas legales y novedades.

Posteriormente, se clasificará los efectos de los instrumentos colectivos, y se estudiará el efecto jurídico o normativo de los instrumentos colectivos, para luego analizar en detalle el efecto personal de los mismos, tanto en la doctrina, como en nuestro Código, antes y después de la reforma laboral que entró en vigencia en abril de este año.

Por último, se revisará los acuerdos de extensión de beneficios. Primero, analizaremos su regulación en la pretérita normativa, en especial en el artículo 346 del Código del Trabajo y la frondosa complementación que hizo la Dirección del Trabajo en su labor interpretativa; y luego, se verá cómo se modificó esta institución en la reforma, y se podrían ampliar el efecto personal de los instrumentos colectivos en alguna medida.

1. BREVES NOCIONES SOBRE LA LEGISLACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1.1 EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931

El antiguo modelo normativo de relaciones laborales regulado en el Código del Trabajo de 1931 proyecta su duración desde la dictación de las primeras leyes sociales, hasta el año 1973, en el que con ocasión del golpe militar, se suspende la vigencia de la libertad sindical, la actividad huelguística y la negociación colectiva³. Este primer cuerpo normativo tuvo como fuente de regulación preponderante a la ley, fijando desde el un inicio un fuerte carácter heterónomo en la legislación laboral chilena. En efecto, era la ley la que ejercía un rol protector en relación al contrato individual de trabajo, pero rigidizaba el derecho colectivo del trabajo, definiendo en un principio tanto la titularidad de los derechos de sindicación como el marco de organización y de acción de las organizaciones de trabajadores⁴.

No obstante, este esquema normativo inicial dio espacio para un proceso evolutivo impulsado por los propios actores sociales, y en ciertos momentos también por la ley, para avanzar hacia un esquema más amplio y progresivamente más desregulado, expresado en negociaciones sectoriales en ciertas áreas productivas⁵. Los avances más importantes impulsados por los actores sociales se pueden ver reflejados más notoriamente a fines de la década de los sesenta, con la Ley N° 16.625, sobre sindicación campesina, que aumentó el número de trabajadores agrícolas afiliados a un sindicato de 1.652 en el año 1964 a 226.909 en 1972; y la Ley N° 17.074, de 1968, sobre comisiones tripartitas, las cuales dieron origen al tarifado, instrumento que tenía por objeto el establecimiento del salario mínimo en cada industria o sector en las práctica de las relaciones laborales y la regulación de otras materias relativas a las condiciones de trabajo⁶.

Si bien la normativa derivada del Código del Trabajo de 1931 no configuró un modelo perfecto, ni fue totalmente concordante con un reconocimiento pleno de la libertad sindical, según se entiende en nuestros días, no se puede dejar de desconocer que posibilitó un proceso paulatino de ajustes y de perfeccionamiento que habría podido tal vez, con el devenir del tiempo, incidir positivamente en el desarrollo del movimiento sindical y en sus relaciones con el empresariado⁷.

³ Rojas Miño, Irene, *Las reformas laborales al modelo normativo de la Negociación Colectiva en el Plan Laboral en Revista Ius et Praxis*, semestre II (Santiago, 2007) p. 197.

⁴ Rojas Miño, Irene, Ob. cit. p. 198.

⁵ Caamaño Rojo, Eduardo, Ob. cit. p. 3.

⁶ Barría Serón, Jorge, *Las Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile en Instituto de Administración, Universidad de Chile*, publicación n° 36, (Santiago, 1967) p. 34.

⁷ Caamaño Rojo, Eduardo cit. Ob. cit. p. 4.

Luego, con el golpe de estado y la imposición de la dictadura militar, podremos distinguir dos periodos: primero uno de indecisión de la Junta Militar, entre 1973-1978, en que si bien, partió inspirada por la finalidad gruesa de normalizar las relaciones sociales previas a la avanzada popular; lo hizo con una gran ambivalencia ideológica, disputándose entre nuevas visiones más o menos neoliberales y una visión nacional-estatista que llevaba años madurando en el pensamiento castrense. La lógica del corporativismo nacionalista, tenía por principio la mantención del orden social, la, unidad nacional y la cooperación entre clases, a través del ejercicio de un gobierno fuerte (controlador de la economía y de las libertades personales), intermediado por grandes cuerpos sociales que canalizan a las fuerzas vivas de la sociedad (capital y trabajo), los cuales operan como órganos funcionales al Estado y sin poder paralelo. Su norte era la conciliación de trabajadores y empresarios, mejorando las condiciones económicas de los primeros, pero fijándolos en su lugar de productores subordinados y silenciosos⁸. De esta forma, se puede ver que si bien se aniquilaba o aislaba la disidencia sindical, se reconocía al sindicato como un actor social de relevancia para el devenir del país, realizando un esfuerzo por generar una relación orgánica con al menos una parte de él.

Pero la crisis económica de 1978 y el alto desempleo generado tras la aplicación de las políticas de shock, la reactivación de la protesta social y la consiguiente respuesta militar represiva, que incluyó la puesta en suspensión de siete confederaciones de trabajadores el 19 de octubre de 1978, terminaría con esta primera fase, y pondría en el puesto de Ministro del Trabajo al economista José Piñera, el cual idearía el Plan Laboral que sentaría las bases de nuestro actual modelo de relaciones laborales actual, y que sigue vigente. Esta segunda etapa, sería parte de una reestructuración mayor, conocida como “*las siete modernizaciones*”, que afectarían distintos ámbitos de la vida económica y social nacional⁹ y que buscaría que todas confluyeran y sirvieran a un modelo de corte neoliberal, marcado por la desregulación y la apertura hacia el exterior.

1.2 EL PLAN LABORAL DE 1978

El nuevo sistema de relaciones laborales creado desde 1978, e impuesto a partir de 1979, se caracterizaría principalmente por establecer un derecho individual del trabajo de carácter flexibilizador y desregulador, ya sea al dejar de regular diversos aspectos de las relaciones individuales de trabajo, ya sea al flexibilizar otras, mediante técnicas de disminución de beneficios o disminución de sanciones ante su incumplimiento. En contraste, se rigidiza al máximo el derecho colectivo del trabajo, limitando el poder de la

⁸ Narbona Tapia, Karina, *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno* (2° edición, Santiago, Fundación Sol, 2015) p. 10 y ss.

⁹ Narbona Tapia, Karina, Ob. cit. p. 16.

organización laboral ya sea como expresión de sus reivindicaciones directas o como expresión sociopolítica en representación de los sectores laborales. Para ello se reguló con gran detalle cada una de las instituciones jurídico laborales, estableciendo, además, limitaciones y prohibiciones respecto de las organizaciones sindicales, de la negociación colectiva y de la huelga¹⁰. A grandes rasgos, podemos decir que los cuatro pilares del Plan Laboral son¹¹:

I. Negociación colectiva solo a nivel de empresa;

II. Huelga no monopolista o que no paraliza los centros de trabajo, gracias al reemplazo de trabajadores en huelga, a la limitación de las ocasiones en que la huelga puede llevarse a cabo, a su sobre-procedimentalización, entre otros;

III. Liberalismo organizativo con paralelismo organizacional entre grupos negociadores y sindicatos y también entre los propios sindicatos (en función de mínimos quórums de formación exigidos). A lo anterior se añade el requisito de que exista un estricto control de las bases, con voto secreto ante ministros de fe, para realizar cada hito de la vida sindical;

IV. Despolitización sindical, al anclar al sindicato a reivindicaciones netamente económicas dentro de la empresa y desvincularlo de los asuntos generales de la sociedad. Esto se logra con la censura de los temas a negociar, la tipificación de los fines sindicales, entre otros.

Claras manifestaciones de estos cuatro pilares, se verán concretados a través de dos decretos leyes (D.L. N° 2756 y D.L. N°2758 de julio de 1979), entre las que podemos nombrar: reducir solo al sector privado, y en específico a nivel de sindicato de empresa la posibilidad de realizar negociación colectiva, y prohibir derechamente la negociación en cualquier plano superior a la empresa; validar el derecho a huelga solo en el contexto de la negociación colectiva¹², permitir el descuelgue individual de los huelguistas, luego de 30 días de huelga; fijar un plazo máximo de huelga de 60 días, cumplido el cual, se entendían despedidos los trabajadores; permitir que grupos transitorios de trabajadores pudieran también negociar colectivamente, con las mismas facultades que el sindicato; vetar las materias negociables en la negociación colectiva, en la medida en que no limiten la facultad del empleador de organizar dirigir y administrar la empresa; establecer una serie de formalidades, plazos y trámites para realizar la negociación colectiva y ejercer el derecho a huelga, bajo la amenaza de entender que el sindicato acepta la oferta del empleador, si es

¹⁰ Rojas Miño, Irene, Ob. cit. p.202.

¹¹ Narbona Tapia, Karina, Ob. cit. p. 20.

¹² Negando la posibilidad de realizar huelgas con otros fines diferentes, como por ejemplo las huelgas por razones políticas, o por incumplimientos de deberes del empleador, o por solidaridad con otros sindicatos.

que se incumple alguno; fomentar la multiplicación de sindicatos dentro de una misma empresa; y eliminar la sindicalización automática que regía para los obreros, entre otras.

En el plano ideológico, se buscaba que la “*disciplina del mercado*” regulara la actuación del trabajador individual y erradicara al sujeto colectivo (sindicato) de su intervención monopólica sobre el estable equilibrio entre salario y productividad¹³, eliminando el rol distributivo de la negociación colectiva. Así, el objetivo sería asegurar el logro de una equivalencia entre remuneraciones y productividad. Para este efecto, el sistema diseñado por el Plan Laboral hace jugar libremente los intereses, aspiraciones y conveniencias que puedan tener empleadores y trabajadores. Los hace jugar libremente pero sin perder de vista la disciplina del mercado. El ideal es que nadie salga perdiendo, que la remuneración de los trabajadores no esté por debajo de la productividad que ellos tienen como equipo en la empresa y que, a su vez, el costo de la mano de obra no termine siendo encarecido artificialmente para el empleador¹⁴.

Posteriormente, se dictarían otros decretos leyes, que complementarían a los dos iniciales, y terminarían sistematizándose en la ley n° 19.620 en 1987, que junto con desarrollar el procedimiento no reglado, daría forma al nuevo Código del Trabajo.

1.3 EL RETORNO DE LA DEMOCRACIA

Restaurada la democracia en nuestro país, y en 20 años de gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia, el Código del Trabajo de 1987 fue objeto de varias modificaciones a través de las Leyes N° 19.049, N° 19.069 y N° 19.759. Sin embargo, si se efectúa un balance general de los alcances de las modificaciones legales más relevantes que ha experimentado la legislación laboral desde el año 1991 hasta la fecha, no se puede estar muy conforme con el resultado final, toda vez que las reformas, particularmente la del año 2001, luego de la ratificación de los convenios medulares de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT.) en materia de libertad sindical (N° 87 de 1948 y N° 98 de 1949), se han centrado en reforzar y liberalizar el ejercicio del derecho de sindicación, dejando de lado modificaciones más sustanciales a la normativa sobre negociación colectiva y huelga. Esto último marca un desequilibrio en la situación y en el rol de los actores sociales laborales, favoreciendo a los empresarios por sobre los sindicatos, obviando el necesario equilibrio entre éstos que reclama el debido

¹³ Narbona Tapia, Karina, Ob. cit. p. 20.

¹⁴ Piñera Echenique, José, *La revolución laboral en Chile* (3° edición, Santiago, Zig-Zag, 1990) p.49

reconocimiento de la libertad sindical, como a su vez, reafirma una inconsecuencia en el pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de contenido laboral, lo que explica los limitados alcances que tiene hoy la negociación colectiva en Chile¹⁵.

A veinte años de retorno de la democracia, el modelo de relaciones entre trabajadores y empleadores en Chile sigue siendo un problema que el sistema político no logra resolver (...) las relaciones laborales siguen siendo las mismas que se diseñaron bajo el régimen de Pinochet.¹⁶ En conclusión, las reformas que se han introducido post dictadura son periféricas, y no han generado un cambio real en el Plan Laboral.

Finalmente, queda por recorrer la última reforma laboral que “*moderniza las relaciones laborales*”. Este proyecto tuvo su origen en el programa de gobierno de Michelle Bachelet para su segundo periodo presidencial entre 2014-2018 y no estuvo exenta de problemas y modificaciones en su tramitación. Si bien, al ser anunciada en diciembre del año 2014 como uno de los cuatro pilares del programa de gobierno, esta no consideraba la huelga fuera de la negociación colectiva, ni tampoco incluía la negociación colectiva fuera de la empresa, pero sí planteaba otros puntos interesantes¹⁷. Sin embargo, al poco tiempo empezó a plantear varias suspicacias¹⁸. En fin, este proyecto, luego de pasar por primer, segundo y tercer trámite constitucional, comisión mixta, revisión del Tribunal Constitucional, y veto presidencial, se concretó en la ley n° 20.940, publicada el 8 de septiembre de 2016, y entró en vigencia el 1 de abril de 2017. Su contenido lo analizaré más adelante, desde la perspectiva del tema en específico que trata esta memoria, pero en su análisis global, podemos adelantar que es una reforma que da un paso hacia adelante y dos atrás¹⁹.

¹⁵ Caamaño Rojo, Eduardo, Ob. cit. p. 5.

¹⁶ Rojas Miño, Irene, *El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores* en *Revista Universidad Diego Portales* (Santiago, 2010) p. 384-385.

¹⁷ Fortalecer al sindicato como sujeto titular de la negociación colectiva; simplificar el procedimiento de negociación; ampliar los temas de la negociación y el derecho a información; establecer un piso mínimo para la negociación colectiva; y avanzar en el cumplimiento del Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical en relación a la huelga, reconociéndose que el país ha sido notificado en distintas oportunidades tanto por la OIT (2008 y 2012) como por Naciones Unidas (2004) en cuanto a que la norma laboral de los reemplazos durante la huelga constituyen un incumplimiento de este convenio y de la libertad sindical. Disponible en <http://michellebachelet.cl/programa/> Visto por última vez el 17 de junio de 2017.

¹⁸ El hecho de que la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga incluya mantener funcionando servicios mínimos dentro de la empresa, con personal provisto por el propio sindicato; la sanción de pérdida de fuero sindical para los dirigentes que lleven a cabo presiones físicas o morales" con ocasión de una huelga; el establecimiento del contrato anterior como piso mínimo de negociación, pero pudiendo ser negociado a la baja si el empleador declara tener problemas económicos, entre otros.

¹⁹ En referencia al título de un trabajo realizado por el profesor Sergio Gamonal Contreras en que hace un análisis crítico de la reforma laboral, *La reforma laboral: un paso adelante y dos atrás* en *Revista Laboral Chilena* (Santiago, 2015)

2. SOBRE LA REGULACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS EN LA REFORMA

2.1. DEFINICIÓN DE INSTRUMENTO COLECTIVO

Si bien el concepto de instrumento colectivo ya era usado en el articulado de nuestro Código del Trabajo anterior a la reforma²⁰, estas referencias eran acotadas, sin que existiera una clara definición (como sí ocurría con la figura del contrato colectivo o del convenio colectivo). Además, no se trataba de un término usualmente ocupado por el legislador, el cual prefería usar términos más específicos, y su alcance quedaba en muchos casos abierto²¹. Esta terminología, a veces, correspondía a conceptos similares, como sinónimo de contrato colectivo o convenio colectivo, y otras veces en cambio, se corresponde con entidades que, con rasgos comunes, poseen algunas diferencias entre sí²². En otras legislaciones modernas, se prefiere hablar de convención colectiva, pacto colectivo, reglamento colectivo, convención de normas o acta de avenimiento²³.

Pero en general, había cierto consenso en identificar el instrumento colectivo como el género, y tanto el contrato colectivo como el convenio colectivo como las especies. Así, antes de la reforma, usualmente se definía los instrumentos colectivos con la definición del contrato colectivo que nos daba el artículo 344 del Código del Trabajo, antes de la reforma, el cual también era aplicable al convenio colectivo, y que es del siguiente tenor:

“Aquel celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, o con trabajadores que se unan especialmente para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado”.

Como pudimos ver, no había una definición clara de instrumento colectivo antes de la reforma laboral de la Ley N° 20.940. Pero ahora, en el artículo 320 del Código del Trabajo contamos con una definición legal de instrumento colectivo el cual establece que debemos entender por instrumento colectivo:

“La convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro”. Y

²⁰ Los artículos 66 bis, 256, 346, 351, 357, 381, 507 y 508, ya utilizaban la expresión instrumento colectivo. También podían encontrarse referencias similares en los artículos 257 y 325 del Código del Trabajo de 1987.

²¹ Irureta Uriarte, Pedro, *El instrumento colectivo en la reforma laboral de 2016 en Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*. V. VII (Santiago, 2016) p. 14.

²² Walker Errázuriz, Francisco, *Breve análisis de algunas características y efectos de los instrumentos colectivos en Chile en Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina chilena y extranjera* v. IV (Santiago, Thomson Reuters, 2012) p.293.

²³ Walker Errázuriz, Francisco, Ob. cit. p. 294.

luego agrega “*El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo*”.

En base a esta definición, podemos entender que los instrumentos colectivos, al menos lingüísticamente son una expresión amplia y omnicompreensiva de distintas figuras que reflejan el resultado final de un proceso de negociación colectiva, el cual engloba en principio el contrato colectivo, el convenio colectivo, el laudo arbitral y el acuerdo del grupo negociador. Se confirma así la relación de género especie de la cual se hablaba antes de la reforma, cobijando dentro de sí distintas subespecies de autonomía colectiva²⁴. Podríamos incluso, en base solo a esta definición, incluir a otras denominaciones que adquiere el acuerdo de voluntades, como por ejemplo, las actas de acuerdo, protocolos, acuerdo marco, o actas de reuniones, entre otras. Pero ha sido la autoridad administrativa²⁵ y la jurisprudencia²⁶ la que ha negado el carácter de instrumento colectivo a estas figuras al no cumplir en general, con los requisitos legales de los contratos o convenios colectivos²⁷.

Además, con esta definición de instrumento colectivo, podemos dar por superada la crítica que se hacía el profesor William Thayer Arteaga al concepto de contrato colectivo, el cual daba la impresión de estar regulando una prestación de servicios, como el contrato individual de trabajo y no las formas y condiciones en que se prestan los servicios durante su vigencia, por los trabajadores involucrados en la negociación colectiva²⁸.

2.2. TIPOS O SUBESPECIES DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS

Como cuestión previa, con la reforma ya no se distingue entre contrato y convenio colectivo como se hacía en el antiguo Libro IV del Código del Trabajo²⁹, reemplazándose por la expresión más genérica de instrumento colectivo. Ahora, en el nuevo articulado se sigue hablando en varias partes de contrato o convenio colectivo.

²⁴ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 15.

²⁵ En este sentido ver dictamen N°3897/58, de septiembre de 2010 que niega el carácter de instrumento colectivo a los protocolos de acuerdo; y dictamen N°214/4 de enero de 2009 que establece lo mismo respecto de los acuerdo marco, al no cumplir los requisitos que el legislador nacional reconoce a todo instrumento para ser calificado como convenio colectivo

²⁶ En este sentido, ver sentencia de la Corte Suprema de 21 de julio de 2016 (Causa Ingreso Corte N° 37670-2015).

²⁷ En mayor detalle, Lizama Portal, Luis, *La reforma laboral explicada y comentada* (Santiago, Ediciones Luis Lizama Portal & Cía. Abogados, 2016) p. 115.

²⁸ Thayer Arteaga, William, *Sindicatos y negociación colectiva* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1991) p. 193.

²⁹ Antes de la reforma, se definía legalmente el contrato colectivo de trabajo en el artículo 344 y el convenio colectivo de trabajo en el artículo 351

Respecto a los tipos de instrumentos colectivos, como ya se ha señalado, contamos principalmente con cuatro subespecies:

El *contrato colectivo* que es una convención o acuerdo de voluntades que se celebra entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado³⁰. Es el resultado de la negociación colectiva reglada.

El *convenio colectivo*, por otro lado, es aquel resultante de negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado³¹. Es importante señalar que en la reforma, en el artículo 365, se les permite también a los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria a través de la negociación colectiva no reglada del artículo 314, o bien de acuerdo a las normas del capítulo II del Libro IV del Código del Trabajo³². Es el resultado de la negociación colectiva no reglada.

El *laudo o fallo arbitral* es la resolución del tribunal arbitral, derivada de un procedimiento de arbitraje a través del cual la organización sindical y el empleador someten la negociación colectiva para decidir el asunto³³.

Y por último, cabe cuestionarse ¿qué pasa con los *acuerdos de los grupos negociadores*? ¿Se consideran dentro del género de los instrumentos colectivos en la reforma? Si bien por referencia expresa del artículo 324 del Código del Trabajo posterior a la reforma³⁴ debemos considerarlo dentro de la categoría de instrumento colectivo, el problema surge respecto a su regulación formal.

El grupo negociador, a partir de la Ley N° 19.759 (del año 2001), sólo podían pactar a través de la negociación colectiva semi reglada. Dicho procedimiento exigía que el grupo estuviese formado por ocho o más trabajadores, y que existiera una comisión negociadora de no menos de tres ni más de cinco integrantes (elegida por los involucrados en votación

³⁰ Artículo 6 del Código del Trabajo.

³¹ Artículo 314 del Código del Trabajo.

³² El propio artículo 365, inciso segundo, se encarga de aclarar que las “empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo (II del Libro IV) sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses”.

³³ Artículo 385 del Código del Trabajo.

³⁴ Además, se hace referencia al grupo negociador o al acuerdo del grupo negociador en el actual artículo 11 del Código del Trabajo (sobre modificaciones al contrato), el artículo 43 (sobre reajuste de remuneraciones), el artículo 82 (sobre el contrato de aprendizaje), el artículo 178 (sobre pactos de indemnización), y el inciso final del artículo 316 (derecho de información específica para la negociación colectiva).

secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo). Además, el empleador estaba obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días; y la aprobación de la propuesta final debía ser realizada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un ministro de fe. Esta lógica de negociación colectiva semi reglada, con algunos cambios relevantes, fue mantenida por el proyecto inicialmente aprobado por el Congreso Nacional. No obstante, en la nueva legislación y después del fallo del Tribunal Constitucional³⁵, no existe esta clase de normas y la negociación colectiva ha quedado reducida a dos tipos claramente diferenciados: negociación colectiva reglada y no reglada³⁶. Si bien, no hay dudas de que el acuerdo del grupo negociador si es un instrumento colectivo, se genera un vacío evidente al momento de especificar qué es un grupo negociador, cuáles son los acuerdos que éste puede negociar, qué formalidades debe cumplir y cuál es la naturaleza, sentido y alcance de dichos acuerdos³⁷.

Una primera tesis argumental conduce a sostener que, al no existir reglas legales específicas, entonces los grupos no pueden celebrar instrumentos colectivos. Se trataría de un derecho que requiere de desarrollo legal, y al no existir éste las partes estarían inhabilitadas para celebrar un instrumento de esta naturaleza. Este criterio no parece razonable, no solo porque quebranta la decisión de la sentencia del Tribunal Constitucional; además, llevaría a una conclusión ampliamente superada en el ámbito del derecho constitucional: la tesis de que un derecho fundamental sólo podría hipotéticamente ejercerse en la medida que el legislador desarrolle su ejercicio. A ello habría que agregar que, el propio Convenio N° 154 de la OIT le exige a los Estados que adopten las medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva, evitando alternativas que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Una segunda vía de solución para este silencio normativo, consistiría en aplicarle al acuerdo del grupo negociador las normas de la negociación colectiva reglada. Si esta última clase de negociación es la norma general, entonces tendría una aplicación supletoria para todas aquellas negociaciones colectivas que carecen de desarrollo legal. Esta alternativa también presenta reparos jurídicos ya que no existe ninguna norma en la reforma que permita reconducir estos acuerdos a una negociación colectiva reglada.

Un tercer camino sería el de concluir que, la negociación colectiva de los grupos transitorios de trabajadores se puede llevar a cabo con total desregulación. Así ocurría con

³⁵ Con la sentencia del Tribunal Constitucional de 09 de mayo de 2016, los grupos negociadores quedaron teóricamente en igualdad de términos que los sindicatos para celebrar instrumentos colectivos, permitiendo la subsistencia del liberalismo organizativo y el paralelismo organizacional entre sindicatos y grupos negociadores, el cual mencionamos como uno de los cuatro pilares del Plan Laboral.

³⁶ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 19.

³⁷ Arellano Ortiz, Pablo, Liendo Roa, Ricardo, Walker Errázuriz, Francisco, *Ley N° 20.940 Moderniza las relaciones laborales* (Santiago, Librotecnia, 2016) p. 103-104.

anterioridad a la reforma de la Ley N° 19.759 (de 2001), en que las coaliciones transitorias pactaban mediante un procedimiento informal y flexible, sin exigencia de quórum, y sin obligación de negociar por parte del empleador. No obstante, en este escenario, el acuerdo del grupo negociador dejaría de ser un instrumento colectivo propiamente tal para convertirse en un acto individual en serie que satisface intereses individuales a través de un documento único. Por lo demás, y en atención a los reparos que suponía la desregulación, el ordenamiento jurídico chileno ya superó, en parte, esta etapa al dictarse la Ley N° 19.759 (de 2001)³⁸.

Como podemos observar, ninguna de las tesis puede ser aplicada sin encontrarse con serias dificultades. Por lo cual, será la jurisprudencia, la autoridad administrativa, y eventualmente el legislador los encargados de resolver los vacíos que quedaron con la reforma, respecto a los acuerdos de los grupos negociadores. Por lo demás, así también lo expresó la Dirección del Trabajo³⁹, excusándose de poder integrar el vacío, ya que estaría arrogándose funciones de otros órganos del estado. Así dice en los párrafos tercero y cuarto:

“3ª La DT 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 legislar y adjudicar; ni tampoco atribuírsele al dictamen administrativo los mismos efectos que a la ley o que a una sentencia judicial.

4ª. Como correlato de lo anterior, la DT no se encuentra facultada para, en ejercicio de sus facultades interpretativas de la legislación laboral, reglar un procedimiento de negociación colectiva para los grupos de trabajadores no sindicalizados, por cuanto ello también infringiría la reserva legal establecida por la Carta Fundamental.

Tampoco puede la DT, en ejercicio de sus facultades interpretativas de la legislación laboral, señalar que se aplica a los grupos de trabajadores no sindicalizados alguno de los procedimientos de negociación colectiva contemplados en la ley para los sindicatos, por la vía de la analogía o de manera supletoria, toda vez que para suplir el vacío normativo con dichos procedimientos la DT requeriría necesariamente efectuar una serie de discriminaciones para dilucidar si se aplican o no a la negociación colectiva a cargo de los grupos negociadores determinadas instituciones o efectos jurídicos que se encuentran especialmente establecidos en consideración la participación de las organizaciones

³⁸ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 19-20.

³⁹ Ord. N° 1163/29 de la Dirección del Trabajo, en que atiende consulta sobre grupos negociadores, del 13 de marzo de 2017.

sindicales en el procedimiento de negociación colectiva reglada; cuestión que en si misma implicaría una transgresión al imperativo de reserva legal en la materia.”

3. FORMALIDAD Y CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

Respecto a este punto, la reforma no hizo grandes modificaciones. Anteriormente, contábamos con una enumeración muy similar, establecida en el antiguo artículo 345⁴⁰ del Código del Trabajo, con la diferencia que dicha norma regulaba específicamente el contrato colectivo. Ahora, con la reforma, se han hecho extensivos estos elementos a las diversas modalidades de instrumento colectivo que ya mencionamos anteriormente. Así, podemos enumerar los siguientes:

I. Escrituración y registro: Respecto a estas formalidades, se puede observar que estas se mantienen idénticas a la regulación que le daba el artículo 344 del Código del Trabajo⁴¹ antes de la reforma . Actualmente se establecen estas solemnidades en el inciso final del artículo 320 del Código del Trabajo y de su tenor entenderemos que el perfeccionamiento del instrumento colectivo se dará por su escrituración, y no por el acuerdo de voluntades, a diferencia con el contrato individual de trabajo, en el que si se pueden dar cláusulas tácitas⁴².

II. Partes: Este elemento también contiene una regulación similar en el articulado previo a la reforma en el artículo 345 n°1, y que actualmente verificamos en el artículo 321 n°1. Este fue uno de los temas que generó mayor controversia durante la tramitación de la reforma laboral. Inicialmente, la propuesta del Ejecutivo consagraba la denominada titularidad sindical, relegando la actuación del grupo negociador sólo a aquellas empresas en que no existiera sindicato. Pero la sentencia del Tribunal Constitucional de 09 de mayo de 2016 eliminó esta alternativa y terminó equiparando la negociación colectiva del

⁴⁰ Antiguo artículo 345: *Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:*

- 1.- *La determinación precisa de las partes a quienes afecte;*
- 2.- *Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y*
- 3.- *El período de vigencia del contrato.*

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

⁴¹ Antiguo artículo 344 inciso 3: *El contrato colectivo deberá constar por escrito.* Inciso 4: *Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.*

⁴² Walker Errázuriz, Francisco, CIT. (N° 21) P. 295.

sindicato y de los grupos negociadores. La determinación precisa de las partes busca, a fin de cuentas, controlar la efectiva representatividad de los firmantes del instrumento⁴³.

III. Normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y otras estipulaciones: Este es el núcleo del contenido del instrumento colectivo. Las remuneraciones se vinculan con toda la estructura salarial; los beneficios, se relacionan con cualquier provecho o ganancia que obtenga el trabajador sea en dinero, en especies o en servicios; y las condiciones de trabajo deben ser asociadas, de acuerdo con los instrumentos de la OIT, con todas *“aquellas condiciones derivadas de o conexas con los contratos de trabajo y su ejecución, en el más amplio sentido, las relaciones laborales en su conjunto”*. Así, pueden ser, y son de hecho, objeto de negociación colectiva la seguridad y protección social complementaria, el empleo, las relaciones del empresario con el sindicato, o la formalización y resolución de conflictos⁴⁴.

Pero la nueva regulación incluye una expresión abierta: *“y demás estipulaciones que se hayan acordado”*. Esta última frase nos permite interpretar, a la luz del Convenio n° 154 de la OIT⁴⁵, el cual si bien, no ha sido ratificado por Chile, debe tenerse en cuenta, en especial consideración de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, la que en el Punto 2 señala que *“todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios es decir: I) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; II) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; III) la abolición efectiva del trabajo infantil, y IV) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”*⁴⁶. De todas formas, persiste la limitación respecto a aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa⁴⁷.

⁴³ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 22.

⁴⁴ Alonso Olea, Manuel, Casas Bahamonde, María Emilia, *Derecho del Trabajo* (26° edición, Madrid, Editorial Civitas, 2009) p. 1024.

⁴⁵ En el artículo 2 de este convenio se establece que *“la expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”*.

⁴⁶ Caamaño Rojo, Eduardo - Ugarte Cataldo, José Luis, Ob. cit. p. 18.

⁴⁷ Artículo 306 inciso 4 del Código del Trabajo.

Finalmente, cabe mencionar que en la enumeración del nuevo texto legal, se excluyó la norma establecida en el antiguo artículo 345 N° 2 del Código⁴⁸ según la cual el contrato colectivo no podía válidamente contener estipulaciones que hicieran referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos detalladamente.

IV. Plazo de duración: La tendencia del legislador laboral chileno ha sido la de ir acotando progresivamente el plazo de duración de los instrumentos colectivos. En efecto, la Ley N° 19.069 (de 1991)⁴⁹ sólo se limitaba a establecer un término mínimo de dos años para la vigencia del contrato en cuestión, dejando abierta la posibilidad de que el instrumento se extendiera indefinidamente en el tiempo. Luego, reparando en los perjuicios de tener contratos colectivos de larga duración y casi nulo impacto, la Ley N° 19.759 (de 2001)⁵⁰ circunscribió los plazos de vigencia entre dos y cuatro años. Finalmente, la reforma⁵¹ avanzó en este sentido y limitó aún más el plazo máximo de duración de los instrumentos colectivos, fijando su duración en un mínimo de dos años y un máximo de tres años.

El criterio por el cual se opta es que el ejercicio regular de la negociación colectiva permitía confluir en instancias más idóneas de diálogo al interior de la empresa. A fin de cuentas, un plazo menor de duración máxima permite adecuar las estipulaciones acordadas para períodos en que la empresa podía eventualmente estar sujeta a condiciones económicas y comerciales distintas. De allí que un plazo máximo de 3 años se considerara más adecuado con la práctica laboral, permitiendo que las partes se adapten a los cambios que va experimentando la propia empresa, logrando la realización de evaluaciones constantes a objeto de determinar si las condiciones que previeron los contratantes para su ejecución efectivamente se cumplen⁵². De esta forma, también, se perpetúa la lógica del Plan Laboral de entender la negociación colectiva como un proceso en que se fija el precio de la mano de obra del trabajador, en especial atención al mercado.

⁴⁸ Esta última opción normativa se alejaba de la práctica utilizada por el Código de 1931 y tenía por objeto asegurar que un instrumento colectivo se bastara a sí mismo, sin necesidad de ser reenviado a otros instrumentos de fechas anteriores, que eventualmente podrían quedar subsistentes, asegurándose que el instrumento en cuestión contuviera todos los beneficios de que gozan los trabajadores, los que deben estar expresamente señalados.

⁴⁹ Artículo 123 inciso 1 de la ley 19.069, establecía que *“los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años.”*

⁵⁰ Antiguo artículo 347 inciso 1, establecía que *“los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.”*

⁵¹ Actual artículo 324 del Código del Trabajo.

⁵² Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 24.

V. Acuerdo de extensión de beneficios: Este elemento los trataremos en mayor profundidad en el último acápite de este trabajo, desde la perspectiva de los efectos personales de los instrumentos colectivos.

VI. Comisiones Bipartitas: Si bien, todas las menciones nombradas anteriormente tienen el carácter de mínimas, se permiten dentro de los instrumentos colectivos, una amplia gama de alternativas que se ajustan a la autonomía colectiva. Pero en la reforma, a pesar de no ser una mención mínima, como se colige de la expresión literal del último inciso del artículo 321 del Código del Trabajo⁵³, incluye las Comisiones Bipartitas dentro del articulado. Las comisiones son órganos de composición mixta, y cuya finalidad principal es la de vigilar la implementación del instrumento colectivo de acuerdo a las facultades que las partes negociadora han señalado⁵⁴. En la práctica laboral, este tipo de comisiones son de usual ocurrencia y su objetivo fundamental consiste en detectar incumplimientos a fin de evitar una judicialización innecesaria⁵⁵.

Ya analizados la historia de la legislación laboral colectiva, y en especial, la regulación de los instrumentos colectivos con la reforma de la Ley N° 20.940, podemos entrar a analizar en detalle los efectos de los instrumentos colectivos, y más en profundidad los efectos personales.

4. EFECTOS DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

4.1 CLASIFICACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

En general, los efectos de los instrumentos colectivos se clasifican en:

l) Los efectos jurídicos o normativos, que dice relación con los efectos que tiene el instrumento colectivo sobre las relaciones individuales. Los efectos jurídicos del convenio colectivo están dirigidos, precisamente, a predeterminar las condiciones y el contenido de los contratos individuales de trabajo⁵⁶. Se trata del modo por el cual el contrato colectivo

⁵³ En este último inciso, dice que “adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita...” quedando claro el carácter voluntario, y no obligatorio.

⁵⁴ Cavas Martínez, Faustino, *Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo* en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales* N° 68 p. 116 Disponible en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est06.pdf Visto por última vez el 20 de junio de 2017.

⁵⁵ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 30.

⁵⁶ Giugni, Gino, *Derecho sindical* (Madrid, Servicio de publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad social, 1983) p. 182.

opera en la determinación del contenido de las relaciones de trabajo⁵⁷. Este efecto normativo lo podemos desglosar principalmente en tres:

- El efecto imperativo, consistente en que el contrato colectivo pasa a ser norma creadora de derecho objetivo para los trabajadores y empresarios individuales, por lo cual, su aplicación se produce automáticamente, sin necesidad de incorporación expresa o tácita a los contratos individuales de trabajo. El requisito será que las cláusulas que se reemplacen de aboquen a las mismas materias, lo que significa que las estipulaciones individuales que traten otros contenidos a los regulados por el contrato colectivo mantendrán su vigencia⁵⁸.

Actualmente se establece el efecto imperativo en el ordenamiento jurídico en el artículo 311⁵⁹ del Código del Trabajo, al expresar en el inciso segundo *“que las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos”*, operando automáticamente, reemplazando las normas de los contratos individuales que sean incompatibles;

- La inderogabilidad in peius, consiste en la imposibilidad de derogar las cláusulas normativas en perjuicio del trabajador, por acuerdo individual de éste con su respectivo empleador⁶⁰. Como se expresa, esta inderogabilidad no es absoluta, ya que el trabajador puede pactar con el empleador cláusulas distintas a las colectivas, siempre que le sean más favorables. La inderogabilidad in peius se basa en la prevalencia de los intereses colectivos por sobre los intereses individuales, así como en la necesidad de tutelar al trabajador individual que se encuentra subordinado al empleador⁶¹. Esta inderogabilidad está estipulada también en el artículo 311 inciso primero del Código del Trabajo.

- La ultraactividad del instrumento colectivo se encuentra consagrado en el artículo 325 del Código del Trabajo, el cual dispone que *“extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos*

⁵⁷ Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho colectivo del Trabajo* (2° edición, Santiago, Legal Publishing, 2008) p. 313.

⁵⁸ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 314.

⁵⁹ Artículo 311 del Código del Trabajo: Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. *Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido. Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos. Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.*

⁶⁰ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 316.

⁶¹ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 317.

*trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”.*⁶²

La excepción relativa a las cláusulas de reajustabilidad se justifica, ya que la determinación de este factor ha sido realizado por las partes en atención a la situación económica general y a la duración del contrato, por lo que no pareciera adecuado prorrogar su efecto por ley⁶³. En cuanto a la excepción relativa a los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, la Dirección del Trabajo ha señalado que son los que deben ser disfrutados o exigidos por todos los dependientes a un mismo tiempo sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso al resto, como sucede en el paseo de fin de año, la comida de aniversario y la fiesta de Navidad⁶⁴.

II) Los efectos personales se refieren al ámbito de aplicación del instrumento colectivo, los sujetos a quienes se le aplican las cláusulas de este. Este efecto también puede ser clasificado en:

La eficacia personal general o *erga omnes*, es aquella que extiende sus efectos sobre la totalidad de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito territorial y funcional de aplicación. Por lo tanto, no se hace distinción entre afiliados o no afiliados a las asociaciones representativas que suscribieron un contrato colectivo⁶⁵. Este es el sistema más usual en países con sistemas laborales basados en la autonomía colectiva. En algunos ordenamientos jurídicos dicha eficacia ilimitada está fijada por ley, como el caso de España⁶⁶. En otros sistemas, la ley laboral admite la eficacia erga omnes de los instrumentos colectivos, pero la hace depender de la concurrencia de alguna circunstancia especial: como por ejemplo la homologación estatal, que consiste en una autorización que debe dar el Ejecutivo o la Institución que corresponda. Un ejemplo de esto es el caso argentino⁶⁷; y en otros, de la existencia de una representación sindical calificada, como en

⁶² En este sentido, ver Palavecino Cáceres, Claudio, *Tipo de contenido y eficacia del contrato colectivo chileno* en *Revista Actualidad Laboral* (Santiago, 2010) p. 5-12.

⁶³ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 319.

⁶⁴ Ord. N° 2436 de 14 de mayo de 1993, Dirección del Trabajo.

⁶⁵ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 321.

⁶⁶ El artículo 82.3 ET establece que *los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*

⁶⁷ Artículo 4 de la Ley N° 14.250 sobre las Convenciones Colectivas del Trabajo, el cual dispone que *“las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio del Trabajo, Empleo, y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran...”*

el caso de Colombia⁶⁸. El caso mexicano⁶⁹ sería un ejemplo de un sistema que requiere ambas circunstancias especiales⁷⁰.

Por el contrario, eficacia personal limitada es aquella que restringe sus efectos a los trabajadores y empresarios expresamente representados por las partes negociadoras que suscribieron el instrumento colectivo. Los convenios con eficacia limitada alcanzan sólo a quienes se encuentran representados por vínculos asociativos o de mandato con las partes firmantes del acuerdo⁷¹. Es el caso de Bolivia⁷²

Cabe decir que la OIT en la Recomendación N° 91 sobre contratos colectivos⁷³, de junio de 1951, no fija una postura rotunda acerca de la eficacia personal con la que deben contar los convenios colectivos. El artículo 4 prescribe que *“las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera”*. En un plano más específico, en relación a la extensión del contenido de los contratos colectivos, establece la Recomendación en su artículo 5 que *“cuando ello fuere pertinente – y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor –, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato. La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes: (a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo; (b)*

⁶⁸ Artículo 471.1 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas o establecimientos respectivos, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en ellos.

⁶⁹ Artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de ciertos requisitos que enumera posteriormente. Por lo que se puede observar, como primero exige una determinada representación sindical calificada, y luego exige que la autoridad administrativa de cuenta de la situación y eleve a categoría de contrato-ley.

⁷⁰ Caamaño Rojo, Eduardo- Ugarte Cataldo, José Luis, Ob. cit. p. 76.

⁷¹ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 322.

⁷² Artículo 23 de la Ley General del Trabajo, el cual tiene un alcance mayor a la regulación del caso chileno, pero de todas formas responde a un efecto personal limitado.

⁷³ Cabe destacar que son recomendaciones, cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales, según expone el preámbulo de la misma Recomendación.

la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo; (c) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones”.

Por último, conviene tener presente que eficacia jurídica y eficacia personal constituyen dimensiones independientes, por lo que a una determinada categoría de eficacia jurídica no corresponde otra de la eficacia personal; afirmación que se confirma con las diversas soluciones que muestra el derecho comparado. En este sentido, si bien existen sistemas jurídicos con convenios de eficacia jurídica normativa y eficacia personal general, o de eficacia jurídica contractual y eficacia personal limitada, hay también sistemas jurídicos con convenios de eficacia jurídica normativa con eficacia personal limitada o convenios de eficacia jurídica real con eficacia personal limitada⁷⁴.

4.2. EFECTOS PERSONALES DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS EN CHILE

Como analizamos en la historia de la legislación laboral colectiva, podemos afirmar que nuestro modelo se ubica dentro del esquema de los sistemas reglamentaristas, caracterizado por una regulación legislativa detallada de los efectos del contrato colectivo. Complementando el panorama nacional, la protección heterónoma ha sido determinante en la configuración de las relaciones entre trabajadores y empleadores, señalándose incluso, su influencia en el menor grado de desarrollo y expansión de la autonomía colectiva nacional⁷⁵.

Así, antes de la reforma, podemos afirmar con plena seguridad que en nuestro Código del Trabajo los efectos personales de los instrumentos colectivos se reducían estrictamente a las partes que lo habían suscrito, rigiendo una eficacia personal limitada⁷⁶. Esto era respaldado en el artículo 325 el cual disponía que *“el proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso previsto en el artículo 323, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación...”*. Esto además, se veía reforzado por el artículo 345, el cual establecía que

⁷⁴ Rojas Miño, Irene, Ob. cit. p. 22.

⁷⁵ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 15.

⁷⁶ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 325.

“todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 1.- La determinación precisa de las partes a quienes afecte...”

No quedan afectados, en consecuencia, ni el resto de los trabajadores de la empresa, ni los trabajadores que se sindicalicen con posterioridad a la celebración del contrato. En rigor, como es fácil advertir, el caso chileno establecía una modalidad más restrictiva dentro del efecto limitado del contrato colectivo, ya que sus efectos no se extienden ni siquiera a los trabajadores que con posterioridad del convenio, se incorporen al sindicato. No se admite, como ocurre en muchos países que también consagran la eficacia limitada de la contratación colectiva, la adhesión posterior del trabajador no afecto originalmente al convenio. En realidad, en lo que respecta al efecto personal de los instrumentos colectivos, el Plan Laboral desnaturalizó la contratación aboral al máximo, transformándola en un simple contrato de derecho civil celebrado por un sujeto plural⁷⁷.

Ahora cabe preguntarse ¿cómo cambió esto con la reforma introducida por la Ley N° 20.940?

En el proyecto de reforma, en el artículo 323 inciso primero se establecía que *“la afiliación sindical otorgará de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador.”*

En cuanto a la extensión automática de los beneficios a los trabajadores nuevos que se integren al sindicato, existe un estudio⁷⁸ específico realizado para la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT por el ex director adjunto de dicho organismo para América Latina y el Caribe, el cual parte de la identificación de las ventajas y desventajas de la extensión general, comprendiendo en lo primero el fortalecimiento de la negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo y la promoción de la autonomía colectiva, y en lo segundo, la existencia de los ya mencionados *free riders*, que generan un serio efecto desestimulador de la afiliación a sindicatos. El estudio, refiriéndose específicamente a la realidad chilena, concluye en este aspecto que al parecer, la proposición de extender al trabajador que se afilie al sindicato negociador, en forma automática, los beneficios

⁷⁷ Caamaño Rojo, Eduardo- Ugarte Cataldo, José Luis, Ob. cit. p. 77.

⁷⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Informe comparando resumidamente la legislación y práctica existentes en países de América y de otras regiones respecto de los nueve temas objeto del actual proceso de reformas laborales en Chile*, p. 16. Disponible en <http://www.prosindical.cl/wp-content/uploads/2014/11/Informe-comparado-de-OIT-sobre-las-reformas-laborales-1.pdf> Visto por última vez el 21 de junio de 2017.

contenidos en la convención colectiva negociada por ese sindicato, constituye una fórmula para conciliar ambos objetivos⁷⁹.

Este inciso, que significaba un notable avance en materia de efectos personales, que aunque se hubiese aprobado, seguiríamos estando en presencia de una eficacia personal limitada; pero se habría eliminado un poco la restricción que nos caracterizaba antes de la reforma y equiparándonos de cierta forma a la regulación que hace de este tema la Ley General del Trabajo de Bolivia, al cual hacíamos referencia anteriormente. Tristemente, este inciso fue objeto de un requerimiento que se hizo al Tribunal Constitucional, el cual prosperó⁸⁰, sentenciándose que el referido artículo violaba los preceptos constitucionales contenidos en el artículo 19 n° 19 inciso segundo (libertad de afiliación sindical), n°16 inciso segundo (libertad de contratación y n° 21 (derecho a desarrollar cualquier actividad económica).

A pesar de este fuerte revés que sufrió el proyecto de reforma, en el artículo 331 inciso primero del nuevo Libro IV se establece que *“iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323.*

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.”

Con esta nueva norma, ya no quedará totalmente sellada la puerta para entrar a negociar colectivamente, al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo. Se abre un nuevo plazo perentorio, para que aquellos trabajadores que se vieran motivados por el proyecto de contrato colectivo, puedan sumarse a la negociación colectiva mediante su afiliación al sindicato que ha presentado el proyecto. En todo caso, en el mismo artículo se impone una limitación, y luego una obligación: Se incorporarán solo aquellos trabajadores que se afilien dentro de un plazo fatal de cinco días desde que se presenta el proyecto de

⁷⁹ Mieres Inostroza, Jean, Sepúlveda Morán, Alejandra, Memoria para optar al grado de Licenciado en ciencias jurídicas Universidad de Chile, *La extensión de beneficios a luz de la libertad sindical: regulación vigente y tratativa bajo el proyecto de reforma laboral*. P. 317-318 Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138587/La-extensi%C3%B3n-de-beneficios-a-la-luz-de-la-libertad-sindical.pdf?sequence=1> Visto por última vez el 21 de junio de 2017.

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional del 9 de mayo de 2016. En especial los considerandos sexagésimo cuarto a nonagésimo quinto. Disponible en http://www.bcn.cl/historiadelailey/fileadmin/file_ley/5389/HLD_5389_5d986f2627a1a381f2abee5e3103e200.pdf última vez revisado el 20 de junio de 2017.

contrato colectivo, y luego se tiene un plazo de dos días desde la incorporación de los trabajadores al sindicato para informar al empleador.

Además, se desprende que aquellos trabajadores que se encuentran afectos a un instrumento colectivo, aun cuando hayan cambiado su afiliación sindical, deberán permanecer sujetos al instrumento suscrito por la organización a la que pertenecían, no pudiendo ser parte del proceso de negociación del sindicato al que se afilió después. Esto se ve reforzado por el principio contenido en el artículo 307 del Código del Trabajo, el cual dispone que *“ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.”* Y en el mismo orden de ideas el artículo 310 es pertinente señalar la regla general del artículo 310 del Código del Trabajo, el cual reza que *“los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados”*.⁸¹

Si bien, hasta lo que hemos podido analizar ahora, es paupérrimo el avance de la reforma en relación al efecto personal de los instrumentos colectivos, perpetuando el efecto personal limitado, quizás con una restricción ya no absoluta pero de todas formas pobre e insuficiente; nos queda por analizar en adelante los acuerdos de extensión de beneficios, en los cual puedo adelantar, que si hay un cambio relevante.

5. ACUERDOS DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

5.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS EN LA HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA

La regulación legal del ámbito de aplicación personal de los instrumentos colectivos, al igual que prácticamente toda nuestra legislación laboral, no ha estado ajena a las oscilaciones y enormes transformaciones políticas, sociales, económicas y culturales registradas en el país.

En materia de extensión de efectos, podemos identificar como antecedente pionero el tratamiento realizado por el Código del Trabajo de 1931, el cual tuvo dentro de los objetivos más importantes, igualar las condiciones de aquellos trabajadores que tenían mayores privilegios, sea en base a la ley o en los hechos, con las de aquellos dependientes que poseían un trato más desfavorable. En virtud de esta normativa, los beneficios legales

⁸¹ En este sentido, dictamen Ord. N° 5781/0093 de la Dirección del Trabajo, que informa respecto al sentido y alcance de la ley 20.940, del 1 de diciembre de 2016 p. 11 y ss.

o convencionales que obtenían los sindicatos más poderosos, fueron aplicados a los trabajadores no sindicalizados o de sindicalización débil⁸².

Ahora, cuando nos referimos en particular a la extensión de beneficios, nos debemos remontar al año 1979 con la dictación del Decreto Ley N° 2.758 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para encontrar la primera norma que reguló este asunto. Dentro de las disposiciones transitorias, prescribe el artículo 15, inciso primero que *“después de la primera negociación que se celebren en cada empresa en conformidad a esta ley, y por una sola vez, los trabajadores que no estuvieren sindicalizados y que no hubieren participado en un grupo negociador, y a los cuales sin embargo el empleador les hiciere extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar también por única vez al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria sindical de dos meses.”*

Posteriormente, conforme al Código del Trabajo de 1987, aprobado por la Ley N° 18.620, fue recogida la regla establecida en el Decreto Ley N° 2.758, para aplicarse en aquellas empresas en que no se hubiera negociado colectivamente durante la vigencia de dicho decreto, suprimiéndose el requisito de tener que efectuarse por una sola vez después de la primera negociación que se realice en cada empresa⁸³.

A raíz de la restauración del sistema democrático, la institucionalidad parlamentaria retomó la función legislativa en variados ámbitos regulatorios, no constituyendo la normativa laboral una excepción al respecto. Así surgió el proyecto de Ley N° 19.069, en su artículo 126⁸⁴, regularía la extensión de beneficios. Esta norma, sería el precursor directo del artículo 346 del Código del Trabajo antes de la reforma.

⁸² Lizama Portal, Luis, *El Derecho del Trabajo chileno durante el siglo XX* en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (2011) p. 119.

⁸³ Mieres Inostroza, Jean, Sepúlveda Morán, Alejandra, Ob. cit. p. 60.

⁸⁴ Artículo 126.- *Las estipulaciones de los contratos colectivos se aplicarán a los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y a aquellos respecto de quienes se hubiere acordado de conformidad al artículo 832. Asimismo, se aplicarán automáticamente a los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a su suscripción y se afilien al sindicato respectivo o que, sin formar parte del sindicato, lo soliciten respecto del contrato colectivo que corresponda a su categoría o funciones, a lo que el empleador no podrá negarse. Los estatutos de cada sindicato señalarán el aporte que deberán hacer los trabajadores no sindicalizados mencionados en este artículo durante toda la vigencia del contrato colectivo, el que no podrá ser superior mensualmente al valor de la cotización sindical ordinaria que ellos consulten. Los trabajadores que no se encuentren en ninguna de las situaciones descritas en este artículo, y a los cuales, sin embargo, el empleador les hiciere extensivos los beneficios acordados en el contrato colectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán realizar el mismo aporte señalado en el inciso precedente al sindicato que hubiere obtenido los beneficios. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique.*

La diferencia más significativa entre el contenido del artículo original del Proyecto y el artículo 346, consiste en que el primero consideraba la aplicación automática y obligatoria de los beneficios pactados en un acuerdo colectivo a los nuevos trabajadores que ingresaran a la empresa y se afiliaran al sindicato, o en el evento de no afiliarse, solicitasen lo estipulado en el contrato colectivo que correspondiese a su categoría⁸⁵. En su oportunidad, el senador Guzmán señaló que *“la iniciativa, se alejaba del objeto de considerar la remuneración como reflejo del aporte efectivo que un grupo de trabajadores hace a la productividad de la empresa, ya que resultaría imposible verificar el real aporte de personas que aún no están incorporadas en la empresa”*. Finaliza señalando este parlamentario que la disposición podría significar *“una dificultad para la contratación de personal menos calificado que eventualmente pudiera ofrecer sus servicios por un ingreso menor al que han convenido los sindicatos de la empresa respectiva, y que también el empresario pudiera estar en situación y en condiciones de contratarlo en ese escenario.”*⁸⁶

Finalmente, después de un largo estudio y de una complicada negociación, fue aprobado el precepto que analizaremos a continuación⁸⁷.

5.2 EL ARTÍCULO 346 ANTES DE LA REFORMA

Como ya se dijo, la extensión de beneficios antes de la reforma, se encontraba regulada en el artículo 346 del Código del Trabajo, el cual se estipulaba en los siguientes términos:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El monto del aporte al que se refieren los incisos precedentes, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.”

⁸⁵ Mieres Inostroza, Jean, Sepúlveda Morán, Alejandra, Ob. cit. p. 68.

⁸⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Historia de la Ley N° 19.069* p.252. Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436> Visto por última vez el 30 de junio de 2017.

⁸⁷ Gamonal Contreras, Sergio, Ob. cit. p. 327.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.”

Del artículo transcrito, y de los numerosos dictámenes de la Autoridad Administrativa, que complementaron e interpretaron esta norma, podemos analizar ciertos elementos de la extensión de beneficios:

I. La extensión de beneficios era una facultad unilateral del empleador. Así se infiere de la redacción del artículo 346, y del artículo 322⁸⁸ del Código del Trabajo antes de la reforma. También la Dirección del Trabajo lo había entendido así, al señalar que *“En efecto, el texto expreso de la ley se remite exclusivamente al empleador como el sujeto que extiende los beneficios, para que opere el aporte obligatorio sindical por parte de los trabajadores beneficiados, reunidos los demás requisitos que señala la norma”*⁸⁹.

La Dirección del Trabajo no solo ha reconocido que se trata de una facultad discrecional del empleador, sino también ha concluido que los trabajadores no tienen atribuciones legales para exigir la aplicación de determinados beneficios de un instrumento colectivo ni pueden elegir, en caso de que exista más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, cuál de ellos se les podría extender⁹⁰. Es también su atribución decidir qué estipulaciones del instrumento colectivo extender y cuáles no. El fundamento de esta conclusión es el aforismo jurídico que postula que *“quien puede lo más, puede lo menos”*: si el empleador puede hacer extensivas todas las cláusulas del respectivo instrumento, con mayor razón puede extender solo algunos de los beneficios.⁹¹

II. Se debe dar un aporte obligatorio al sindicato que negoció. Se desarrollaba principalmente en el inciso primero del artículo 346 y era considerado por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo como *“un derecho laboral establecido en favor del sindicato y, por lo tanto, irrenunciable, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, inciso segundo”*. El objeto de la obligación, según se desprende del texto de la norma, consiste en pagar una suma de dinero equivalente al 75% de la

⁸⁸ Al regular la oportunidad en que pueden ser presentados los proyectos de contrato colectivos para iniciar una negociación: *“Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo...”*.

⁸⁹ Ord. N° 1019/91, de 17 de marzo del 2000. Dirección del Trabajo.

⁹⁰ Ord. N° 3727/274, de 05 de septiembre del 2000. Dirección del Trabajo.

⁹¹ Ord. N° 5403/372, de 26 de diciembre del 2000. Dirección del Trabajo.

cotización mensual ordinaria, al sindicato que hubiera obtenido los beneficios extendidos al trabajador.

III. La vigencia de la obligación de cotizar. El pago de la cotización al sindicato que haya negociado el instrumento que se extiende deberá cumplirse por el trabajador beneficiado durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, y a contar de la fecha en que éste se les aplique. Precizando lo anterior, la Dirección del Trabajo ha sostenido que la obligación de realizar el aporte *“nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador devenga los beneficios materia de la extensión. Desde entonces, en consecuencia y por explícito efecto establecido en la ley, se configura la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que la misma ley establece”*⁹².

IV. Requisitos de la obligación de cotizar. Los requisitos necesarios para que sea obligatorio el aporte según la jurisprudencia administrativa⁹³ son los siguientes, que además deben concurrir en forma copulativa:

- Existencia de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical.
- Extensión, por parte del empleador, de los beneficios contenidos en dicho instrumento a trabajadores que no pertenecen al sindicato que los obtuvo.
- Que la extensión de beneficios produzca un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los respectivos dependientes.
- Que los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.

V. Obligación del empleador de descontar. El aporte al sindicato, al que están obligados los trabajadores a quienes les han sido extendidos los beneficios de la negociación colectiva, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias. La recaudación y entrega de las cuotas al sindicato está regulada por el artículo 262 del Código del Trabajo.

VI. Práctica antisindical. Se establecía una sanción como práctica antisindical del empleador, en el artículo 289 letra g)⁹⁴.

⁹² Ord. Nº 1310/31, de 04 de abril del 2003. Dirección del Trabajo.

⁹³ Ord. Nº 3427/135, de 16 de junio de 1996. Dirección del Trabajo.

En definitiva, esta norma desde la perspectiva de los empleadores permitía cumplir un importante objetivo, a saber, no tener mayores diferencias de trato entre sus trabajadores, lo cual es considerado un valor positivo al interior de la organización, en cuanto contribuye a mejorar el clima laboral y a elevar la satisfacción en el empleo, ambos factores ligados a mejorar la productividad. Pero más que los valores y la ideología esgrimida como base del funcionamiento de la norma, la extensión de beneficios es una herramienta que permite hacer ajustes en este plano y aportar flexibilidad⁹⁵.

Ahora, desde la perspectiva del sindicato que negoció los beneficios en el contrato colectivo, claramente la extensión unilateral de beneficios producía cierto impacto negativo, ya que disminuía el interés de los trabajadores de la empresa por estar afiliados. No eran pocos los casos en que el beneficio hace sentir al trabajador que le debe fidelidad al empleador y por esta razón no se afilia; o el empleador le hace presente que tiene esta deuda de gratitud⁹⁶. Se ha sostenido que los dependientes no afiliados a una organización colectiva pueden conseguir idénticos beneficios que aquellos acordados por el sindicato, sin que de por medio exista esfuerzo o brío alguno en el logro de tales incrementos, evitando adicionalmente los riesgos que la acción colectiva puede importar para los afiliados de la organización. Lo señalado, es conocido como “*efecto polizón*”.⁹⁷

Ahora, se analizará en qué situación quedó la extensión de beneficios con la reforma laboral de la Ley N° 20.940.

5.3 LO ACUERDOS DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS EN LA REFORMA LABORAL

Uno de los objetivos planteados por el Ejecutivo con motivo de la iniciativa legal que moderniza las relaciones laborales, a través de la Ley N° 20.940, implica, entre otros, otorgar una amplia voluntad y autonomía a las partes para negociar y establecer acuerdos sobre otras materias propias de la organización del trabajo, más allá de las condiciones comunes de trabajo y las condiciones remuneracionales, eliminando las restricciones que

⁹⁴ Antiguo artículo 289 disponía que “*serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical*”; g) *El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.*”

⁹⁵ Henríquez Riquelme Helia, Romanik Foncea, Katy, *Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación* p. 53. Disponible en http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-102474_recurso_1.pdf Visto por última vez el 29 de junio de 2017.

⁹⁶ Henríquez Riquelme Helia, Romanik Foncea, Katy, Ob. cit. p. 57.

⁹⁷ Mieres Inostroza, Jean, Sepúlveda Morán, Alejandra, Ob. cit. p. 214.

actualmente existen respecto de los temas que pueden ser objeto de la negociación colectiva⁹⁸.

Así es que el artículo 322 del nuevo Libro IV del Código del Trabajo se regulan los acuerdos de extensión de beneficios. Dicho artículo dispone lo siguiente:

“ (...)

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.”

De la disposición, podemos ver que claramente se regulan dos temas:

a. La extensión de beneficios a trabajadores no vinculados por el instrumento colectivo pactado por las partes (artículo 322 inciso 2 y 3).

I. Definición. En base a esta nueva normativa, la Dirección del Trabajo ha definido los acuerdos de extensión de beneficios como “*un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración*”.⁹⁹

II. Naturaleza jurídica. Ahora responde claramente a un acto jurídico bilateral, a diferencia de la antigua regulación, en que al ser una facultad unilateral del empleador, respondía a la naturaleza jurídica de un acto jurídico unilateral. Al ser ahora bilateral, para que las estipulaciones pactadas por las partes en el instrumento colectivo se apliquen a terceros, requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión.

⁹⁸ Mensaje N° 362, de 29 de diciembre de 2014, del Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, p. 11.

⁹⁹ Ord. N° 303/1, de 18 de enero de 2017, Dirección del Trabajo, p. 3.

III. Momento en que puede pactarse. El acuerdo de extensión de beneficios se podrá realizar durante el proceso de negociación colectiva o una vez terminado este. Así se desprende en primer lugar, en el artículo 306 inciso tercero, el cual establece como una de las materias de la negociación colectiva el poder “*negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322...*”; y en segundo lugar, en el artículo 321 numeral 4) del mismo texto legal, el cual establece, entre otros, el contenido mínimo de un instrumento colectivo, incluyendo la mención a “*el acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo...*”. En todo caso, en virtud de la facultad que se reconoce a las partes en el artículo 311 inciso final del Código del Trabajo, concluido el proceso de la negociación colectiva, las partes podrían acordar extender los beneficios por ellos pactados en el instrumento colectivo que los rige en caso que no lo hubieran hecho, o modificar las condiciones en que lo hubiesen pactado.¹⁰⁰ Y no sólo eso, ya que la ley actual también exige la plasmación de una eventual falta de acuerdo, ya que lo que le interesa al legislador es que no quepa duda sobre la posibilidad de extender o no los beneficios que se han alcanzado en un determinado proceso negociador.¹⁰¹

Cabe mencionar que la Dirección del Trabajo también aclaró que no resulta jurídicamente procedente la extensión unilateral de beneficios contenidos en instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua legislación, respecto de aquellos trabajadores a quienes no se les extendió con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la reforma.¹⁰²

IV. Destinatario o beneficiario del acuerdo de extensión de beneficios. Si bien el artículo 322 regula claramente la situación de los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, cabe preguntarse:

¿En qué situación queda el trabajador que se afilió al sindicato pero después de cinco días desde que se presentó el proyecto de contrato colectivo según hace referencia el artículo 331 inciso segundo del Código del Trabajo?

O sea, podría existir el supuesto de un trabajador afiliado a la organización sindical parte del instrumento, pero que no participó del proceso de negociación colectiva y que por lo tanto, estando con afiliación sindical no es parte del instrumento colectivo. Para dilucidar su situación, será imprescindible determinar a qué trabajadores se refiere la norma en estudio al señalar “*a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimientos de empresa sin afiliación sindical*”.

¹⁰⁰ Ord. N° 303/1, de 18 de enero de 2017, Dirección del Trabajo, p.4.

¹⁰¹ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 27.

¹⁰² En este sentido, Dictamen Ord. N° 1976, de 11 de mayo de 2017, Dirección del Trabajo.

Al respecto, del tenor literal de la norma, aparece con claridad que la extensión de beneficios en el nuevo régimen legal opera solo en relación a los trabajadores sin afiliación sindical. Con todo, no existiría inconveniente legal para que las partes, en uso de su autonomía negocial desde la perspectiva de la libertad sindical, pacten en el respectivo instrumento colectivo, la aplicación del mismo a los futuros socios del sindicato. Sería irrisorio pensar que los trabajadores que en el futuro se afilien no podrían estar afectos a un instrumento colectivo. Transformarían la no afiliación en un incentivo perverso¹⁰³, ya que sería la única forma de poder hacer extensivo los beneficios a un trabajador que no estaba afiliado al sindicato cuando este presentó el proyecto de negociación colectiva.

V. Objeto del acuerdo. Estos serán principalmente tres¹⁰⁴:

- La aplicación, en todo o parte, de las estipulaciones pactadas,
- Los trabajadores no vinculados al instrumento que podrán acceder a la extensión, en caso de aceptación por parte de estos
- La proporción de la cuota ordinaria sindical que el beneficiario deberá pagar a la organización sindical que negoció el instrumento.

VI. Criterios de aplicación del acuerdo. El inciso tercero del artículo 322 establece que deberá fijar criterios objetivos, es decir, independientes a la propia manera de pensar o sentir; generales, o sea, aquello común a los individuos que componen un todo; y no arbitrarios, o sea criterios que obedezcan a la razón, y no a apetitos o caprichos subjetivos¹⁰⁵.

Por tanto, las partes podrán libremente establecer las valoraciones para determinar el objeto del acuerdo de extensión, con el solo límite que estos no distingan entre individuos que constituyan un todo, no responda a motivaciones particulares de quienes representa na las partes, y no resulten contrarios a la justicia, a la razón, a las leyes, o que hayan sido fijados por la sola voluntad o el mero capricho¹⁰⁶.

b. La facultad de extensión unilateral del empleador respecto de la cláusula de reajuste (artículo 322 inciso final).

¹⁰³ Ord. N° 303/1, de 18 de enero de 2017, Dirección del Trabajo, p.4.

¹⁰⁴ Ídem.

¹⁰⁵ Ord. N° 303/1, de 18 de enero de 2017, Dirección del Trabajo, p.5.

¹⁰⁶ Ord. N° 1728/97, de 30 de marzo de 1999, Dirección del Trabajo.

De manera excepcional a la regla general sobre extensión de beneficios, el legislador contempló esta facultad, la cual requerirá ciertas condiciones previas para su ejercicio¹⁰⁷:

- I. Que en las estipulaciones del instrumento colectivo, se encuentre contemplado el reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios del Consumidor,
- II. Que el empleador, al responder el proyecto de contrato colectivo, haya contemplado la cláusula de reajuste, en los términos ya expuestos,
- III. Que la extensión sea aplicable a todos los trabajadores.

5.4 PRINCIPALES DIFERENCIAS A LA NORMATIVA ANTERIOR

En primer término, la reforma transforma la extensión de beneficios en un asunto propio del contenido de la negociación colectiva y, por tanto, sometido al acuerdo entre empleador y el sindicato debiendo realizarse una explícita mención del acuerdo de extensión o de su imposibilidad de haberlo logrado.

En segundo lugar, la nueva normativa deja abierto el monto a pagar por concepto de la cuota sindical; no hay un guarismo o porcentaje específico. El único límite en el monto, es que éste no puede sobrepasar el valor total de la cotización sindical ya que la ley circunscribe el aporte a todo o a una parte de dicha cuota¹⁰⁸.

En tercer término, se trata de un acuerdo que puede tener el carácter de total o parcial, tanto en lo que se refiere a sus estipulaciones como a las personas beneficiadas; cuestión que supone un cambio en relación con la figura que consagraba el antiguo artículo 346 del Código, ya que de acuerdo al anterior diseño, para que existiera extensión se requería que los beneficios extendidos fuesen de una entidad tal que justificara el aporte del 75% de la cuota sindical. En el diseño de la Ley N° 20.940, el aporte parcial no sólo se refiere a la extensión acotada de beneficios; también sería factible mediante la extensión reducida de un beneficio en particular. Por tanto, la reforma parece indicar que poco importa para estos efectos si mediante la extensión se produjo o no un mejoramiento real y significativo de las condiciones de trabajo.

En cuarto lugar, y a diferencia de lo que ocurría con la antigua normativa, ahora el legislador ha exigido que el acuerdo de extensión se realice con la aceptación explícita del beneficiado de forma tal que ya no puede ser extendido unilateralmente por alguna de las partes del instrumento colectivo ni tampoco puede deducirse de meras aceptaciones

¹⁰⁷ Ord. N° 303/1, de 18 de enero de 2017, Dirección del Trabajo, p.5.

¹⁰⁸ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 28.

tácitas. La aceptación debe ser expresa y con indicación precisa del instrumento colectivo que se está extendiendo.

En quinto término, la nueva normativa legal establece un límite en relación con acuerdos eventualmente discriminatorios. De allí que el artículo 322 inciso final indique que el pacto de extensión debe fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical. De este modo, la norma en comento debe ser interpretada como una interdicción de la arbitrariedad por parte de los sujetos que intervienen en la negociación colectiva. Lo que ocurre es que la especial posición que ocupan ambos intervinientes en el proceso negociador, obliga a concluir que se encuentran prohibidas todas aquellas actuaciones arbitrarias, contrarias a la justicia y al derecho, en materia de acuerdos de extensión, de modo tal que el pacto debe ostentar una fundamentación objetiva que impida el ejercicio de decisiones unilaterales que afecten el modo en que se identifican a los beneficiarios.¹⁰⁹

Por último, la importancia que el legislador le ha otorgado a este pacto se ve reflejada en la configuración de un nuevo tipo de práctica antisindical, más preciso y fuertemente vinculado a la naturaleza misma de la infracción que se busca sancionar. En efecto, la nueva letra h) del artículo 289 considera como práctica antisindical el *“otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo.”*

¹⁰⁹ Irureta Uriarte, Pedro, Ob. cit. p. 29.

PALABRAS FINALES

Del análisis general del sistema normativo del derecho colectivo y de la última reforma que hemos inspeccionado, queda de manifiesto que el Plan Laboral y sus ideas matrices siguen fuertemente arraigadas e invencibles, y que aún es una valla que no se ha podido superar.

Se pudo observar que la reforma laboral de la Ley N° 20.940 genera algunos cambios en la regulación de los instrumentos colectivos, a saber, al dar una definición legal en el Título III de la nueva normativa, y permitir de forma limitada que algunos trabajadores se puedan sumar a una negociación colectiva ya en curso; pero no podemos concluir que haya un avance significativo. Es más, se genera un grave vacío legal respecto a los acuerdos de los grupos negociadores, con la eliminación de la negociación colectiva semi reglada, y la sentencia del Tribunal Constitucional, que ciertamente cercenó un proyecto de reforma que podría haber aportado interesantes avances en materia de eficacia personal de los instrumentos colectivos, sobre todo, con la extensión automática de los beneficios a los trabajadores nuevos que se integren al sindicato que se contemplaba en un principio. Lamentablemente, esto no pudo prosperar por la intervención del mencionado Tribunal, que una vez más se erige como garante del inmovilismo en materia de reconocimiento de derechos y nos quedamos con una ley que se quedó corta en términos de efectos de los instrumentos colectivos.

Lo más rescatable de esta nueva ley, para efectos del estudio de esta memoria, es sin duda la modificación en la regulación de los acuerdos de extensión de beneficios, los

cuales, al tener una naturaleza jurídica de acto jurídico bilateral, ahora podrían llegar a extenderse a más trabajadores. Al dejar de ser una facultad unilateral del empleador, y pasar a ser una mención mínima del instrumento colectivo, permite que se establezcan criterios objetivos, generales y no arbitrarios para la extensión de beneficios a otros trabajadores, permitiendo así que se amplíe el efecto personal limitado y estricto que regía a los instrumentos colectivos en nuestra legislación. De cierta forma, en esta materia en particular, se dio mayor autonomía negocial desde la perspectiva de la libertad sindical, para poder realizar acuerdos que satisfagan de verdad las necesidades de los trabajadores, permitiendo acuerdos que tengan carácter total o parcial, ya sea respecto a las estipulaciones, como respecto a los sujetos a los cuales se extenderá.

Queda como tarea ver la forma en que se desarrollarán estos acuerdos de extensión de beneficios en la práctica, y como la Dirección del Trabajo seguirá complementando e interpretando su regulación, como hizo anteriormente con el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo.

En mi opinión personal, con esta reforma se desaprovechó una oportunidad importante de romper con un modelo elaborado en dictadura y que siempre se ha caracterizado por debilitar y poner al servicio del mercado los derechos laborales colectivos. Oportunidad que se presentaba en un contexto histórico marcado por los movimientos sociales de los últimos años, que habían permitido que un gobierno del conglomerado político de centro izquierda contara con todos los factores positivos (presidenta electa, apoyo ciudadano, mayoría en la Cámara de Diputados y Senado) para introducir importantes modificaciones en materia laboral, materia además, en la cual estaba en deuda por varios años.

Esta ley, podría haber sido el primer ladrillo para una futura reforma que diera más autonomía colectiva, y mayor flexibilidad, e incluso haber soñado con una futura posible negociación fuera de la empresa, o que incluyera una rama productiva.

Se perdió la oportunidad de reivindicar los instrumentos colectivos dándoles un efecto personal más amplio, revalorizando la negociación colectiva y su poder de redistribución de la riqueza que permite una disminución de la desigualdad, a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, facilitar la adaptabilidad de las empresas y economías durante una crisis económica, y ayudando a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso Olea, Manuel, Casas Bahamonde, María Emilia, *Derecho del Trabajo* (26° edición, Madrid, Editorial Civitas, 2009).

Arellano Ortiz, Pablo, Liendo Roa, Ricardo, Walker Errázuriz, Francisco, *Ley N° 20.940 Moderniza las relaciones laborales* (Santiago, Librotecnia, 2016).

Barría Serón, Jorge, *Las Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile* en *Instituto de Administración, Universidad de Chile*, publicación n° 36, (Santiago, 1967).

Caamaño Rojo, Eduardo, *Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y su reforma* (Valparaíso, 2016). Disponible en www.scielo.cl/

Caamaño Rojo, Eduardo- Ugarte Cataldo, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico* (Santiago, Editorial Lexis Nexis, 2009).

Cavas Martínez, Faustino, *Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo* en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales* N° 68. Disponible en www.empleo.gob.es/

Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho colectivo del Trabajo* (2° edición, Santiago, Legal Publishing, 2008).

Giugni, Gino, *Derecho sindical* (Madrid, Servicio de publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad social, 1983).

Henríquez Riquelme Helia, Romanik Foncea, Katy, *Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación*. Disponible en www.dt.gob.cl

Irureta Uriarte, Pedro, *El instrumento colectivo en la reforma laboral de 2016* en *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social* (Santiago, 2016).

Lizama Portal, Luis, *El Derecho del Trabajo chileno durante el siglo XX* en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (2011).

Lizama Portal, Luis, *La reforma laboral explicada y comentada* (Santiago, Ediciones Luis Lizama Portal & Cía. Abogados, 2016).

Mieres Inostroza, Jean, Sepúlveda Morán, Alejandra, Memoria para optar al grado de Licenciado en ciencias jurídicas Universidad de Chile, *La extensión de beneficios a luz de la libertad sindical: regulación vigente y tratativa bajo el proyecto de reforma laboral* (2016).

Narbona Tapia, Karina, *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno* (2° edición, Santiago, Fundación Sol, 2015).

Oficina Internacional del Trabajo, *Informe comparando resumidamente la legislación y práctica existentes en países de América y de otras regiones respecto de los nueve temas objeto del actual proceso de reformas laborales en Chile*.

Piñera Echenique, José, *La revolución laboral en Chile* (3° edición, Santiago, Zig-Zag, 1990).

Rojas Miño, Irene, *El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores* en *Revista Universidad Diego Portales* (Santiago, 2010).

Rojas Miño, Irene, *Las reformas laborales al modelo normativo de la Negociación Colectiva en el Plan Laboral* en *Revista Ius et Praxis*, semestre II (Santiago, 2007).

Thayer Arteaga, William, *Sindicatos y negociación colectiva* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1991).

Walker Errázuriz, Francisco, *Breve análisis de algunas características y efectos de los instrumentos colectivos en Chile* en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina chilena y extranjera v. IV* (Santiago, Thomson Reuters, 2012).