

DERECHO SINDICAL CHILENO

IRENE ROJAS MIÑO

ÍNDICE

	Página
Abreviaturas más importantes.....	I
Introducción	1

CAPÍTULO PRIMERO CONFIGURACIÓN DEL DERECHO SINDICAL Y SUS FUENTES

1. El Derecho Sindical.....	7
1.1. Conceptos e instituciones del Derecho Sindical	7
1.2. Evolución histórica ante los sistemas jurídicos: prohi- bición, libertad y derecho	8
1.3. El Derecho sindical ante los sistemas jurídicos	11
1.3.1. Las diversas opciones del modelo normativo	11
1.3.2. El rol de la ley en el Derecho sindical	11
2. La Libertad Sindical	12
2.1. Concepto general	12
2.2. El contenido de la libertad sindical.....	14
2.2.1. La libertad sindical individual	16
a. La libertad sindical individual positiva	16
a.1. El derecho de todos los trabajado- res, para constituir organizaciones sindicales	16

	Página
a.2. El derecho de todos los trabajadores de afiliarse a dichas organizaciones	16
a.3. El derecho a constituir las organizaciones que se estimen convenientes	17
a.4. El derecho a constituir las organizaciones sin autorización previa.....	17
b. La libertad sindical individual negativa.....	18
c. El derecho a realizar actividad sindical	18
2.2.2. La libertad sindical colectiva	18
a. La autonomía sindical.....	19
b. La autonomía de acción.....	20
b.1. El derecho de negociación colectiva.....	20
b.2. El derecho de huelga	21
2.3. Las garantías para el ejercicio de los derechos emanados de la libertad sindical.....	23
2.3.1. Medidas de protección a los trabajadores, en general.....	24
2.3.2. Medidas de protección a los funcionarios de la administración pública	24
2.3.3. Medidas de protección a los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores en las empresas	25
3. Las Fuentes del Derecho Sindical en Chile.....	26
<i>Planteamiento general</i>	26
3.1. Las fuentes internacionales.....	27
3.1.1. Los instrumentos internacionales en el Derecho sindical	27
a. Los instrumentos internacionales de mayor relevancia	27
b. La OIT y sus diversos instrumentos normativos.....	28
b.1. A propósito de la OIT	28
b.2. Los instrumentos jurídicos de la OIT	30

	Página
c. La aplicación e interpretación de los instrumentos jurídicos por parte de las entidades internacionales.....	32
3.1.2. Las dimensiones en que los instrumentos internacionales vinculan al Estado de Chile	33
a. La incorporación del tratado al ordenamiento jurídico nacional, una vez ratificado	34
b. La obligación del Estado de Chile de también garantizar y promover la efectividad del derecho que se reconoce	34
c. Vinculación del Estado de Chile aunque no haya ratificado el respectivo convenio.....	34
3.2. Las fuentes nacionales	35
3.2.1. La Constitución Política.....	35
a. Los derechos de libertad sindical en los anteriores textos constitucionales	36
b. Los derechos de libertad sindical en la Constitución de 1980.....	37
c. Discusión sobre si la CP de 1980 acoge o no los derechos de la libertad sindical.....	39
3.2.2. La Ley	40
3.2.3. La autonomía colectiva.....	41
3.2.4. La doctrina jurisprudencial (y también la judicial).....	43
3.2.5. La doctrina administrativa	44
3.3. La tensión entre las bases legales del modelo normativo y el principio de libertad sindical	45
3.3.1. Los Tribunales de Justicia.....	46
3.3.2. La Dirección del Trabajo	47
Bibliografía citada.....	48
Documentos citados	51

CAPÍTULO SEGUNDO
 LOS INSTITUTOS DEL DERECHO SINDICAL
 EN LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA JURÍDICO EN CHILE

<i>Planteamiento general</i>	53
1. Las organizaciones de las personas trabajadoras en el período previo a la legislación laboral	54
1.1. Los diversos tipos de organizaciones: desde las mutuales hasta el sindicato propiamente tal	54
1.2. La posición del Estado frente a las organizaciones de trabajadores.....	55
1.3. Las específicas organizaciones de trabajadores y sus bases de constitución	56
1.4. La demanda de las organizaciones de trabajadores por una legislación laboral: la que no incluyó la intervención de sus organizaciones.....	59
2. Las leyes sociales de 1924 y la intervención del sindicato a través de la imposición de su estructura en la base del sistema productivo.....	61
2.1. Las leyes sociales y los institutos del Derecho sindical.....	61
2.2. La intervención del sindicato por la vía legal.....	61
2.3. La imposición de una estructura sindical y el sindicato en la base del sistema productivo	63
2.4. El origen del modelo sindical: dos proyectos ideológicos establecidos por la elite política	64
2.5. La aprobación de la ley sindical	68
3. La vigencia del modelo normativo del Código del Trabajo de 1931: período 1931 a 1973	70
3.1. La inclusión del sindicato en el sistema social y político.....	70
3.2. Adaptación al modelo normativo impuesto.....	70
3.3. Las organizaciones de trabajadores y su afiliación.....	72
3.4. La particularidad de sindicato campesino.....	73

	Página
3.5. El fortalecimiento como actor político a través de las centrales sindicales	76
3.6. Los acuerdos colectivos, la negociación colectiva y las comisiones tripartitas.....	80
3.6.1. Los acuerdos colectivos: el contrato colectivo y el tarifado	80
3.6.2. La negociación colectiva.....	82
3.6.3. Los tarifados y las comisiones tripartitas.....	84
3.7. La huelga y el conflicto colectivo.....	86
3.8. Las medidas normativas para fortalecer al sindicato: período 1964 a 1973	87
3.8.1. La Ley de Sindicación Campesina.....	87
3.8.2. Las comisiones tripartitas y su competencia para establecer tarifados.....	88
3.8.3. La constitucionalización de los derechos laborales: una concepción limitada de los derechos de libertad sindical.....	89
3.8.4. Las nuevas bases normativas de la organización sindical y reconocimiento del derecho de sindicación a específicos sectores de la administración pública	90
3.9. Las limitadas garantías constitucionales, las que operan sólo al final del período, y la no ratificación de los Convenios de OIT sobre Libertad Sindical.....	92
4. El sindicato tras el golpe militar de 1973	93
4.1. Aspectos generales.....	93
4.2. La primera etapa de desarticulación del movimiento sindical.....	94
4.2.1. Medidas directas para inmovilizar la organización sindical.....	94
4.2.2. La intervención de los juzgados del trabajo a través de la imposición de tribunales especiales.....	95
4.3. La propuesta institucionalizadora de sesgo corporativo.....	96

	Página
4.4. El recrudecimiento de la política represiva aplicada al sindicato	97
5. El Derecho Sindical en el modelo normativo del Plan Laboral: la imposición de un nuevo modelo normativo	99
5.1. Antecedentes	99
5.2. La regulación de los institutos de Derecho sindical	100
5.3. Las bases del modelo normativo	101
5.4. El régimen jurídico de los institutos del Derecho Sindical	102
5.4.1. Las bases constitucionales: el D.L. N° 2.755 y la Constitución de 1980	102
5.4.2. La organización sindical	104
5.4.3. La negociación colectiva	106
a. Cobertura de la negociación colectiva	106
b. El nivel de la negociación colectiva	106
c. La titularidad y el paralelismo laboral en la negociación colectiva	109
d. El objeto de la negociación colectiva: las materias negociables	109
e. El procedimiento de negociación y el ejercicio de los derechos colectivos	110
f. El acuerdo colectivo: las categorías de acuerdos colectivos y la eficacia de los mismos	111
5.4.4. La huelga	112
5.4.5. El conflicto colectivo	114
6. El Derecho Sindical en las Reformas Laborales	114
6.1. Los contenidos generales de las reformas	115
6.1.1. Perspectiva genérica	115
6.1.2. El Derecho individual del trabajo	115
6.1.3. La reforma procesal laboral	116
6.2. Las reformas al Derecho sindical	116

	Página
7. Las organizaciones empresariales en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.....	117
7.1. Las asociaciones empresariales en los sistemas comparados.....	117
7.2. Las asociaciones empresariales en Chile.....	118
7.3. La participación histórica de las asociaciones empresariales a nivel sectorial, bajo la vigencia del Código del Trabajo de 1931	121
8. Las organizaciones de funcionarios públicos y su exclusión del derecho de sindicación	123
8.1. Antecedentes generales: la exclusión del derecho de sindicación pero, a la vez, la permanente existencia de organizaciones.....	123
8.2. Una explicación posible de la exclusión del derecho de sindicación: el desconocimiento por parte del sistema de la laboralización de la función pública	124
8.3. Las categorías de empleo y las relaciones laborales del sector de la administración pública.....	125
8.3.1. Las categorías de empleo y sus regímenes jurídicos.....	126
8.3.2. El supuesto de la función pública y la explosión de la contratación a honorarios.....	127
8.4. Las asociaciones de funcionarios públicos	128
9. Antecedentes sobre estructura y afiliación sindical	130
9.1. Sobre los niveles de afiliación y el tamaño de las organizaciones sindicales	130
9.2. Las características de la sindicalización en Chile.....	131
9.3. Las demás organizaciones de trabajadores	132
Bibliografía citada.....	133
Documentos citados	137

CAPÍTULO TERCERO
EL SINDICATO

1. Perspectiva general del sindicato	141
1.1. El sindicato en una perspectiva global.....	142

	Página
1.1.1. Dimensión social.....	142
1.1.2. Su concepto.....	142
a. Los titulares de dicha organización son las personas trabajadoras	143
b. Su función es la representación y tutela de los intereses económicos y sociales	143
1.1.3. Su organización.....	144
a. Perspectivas de organización.....	144
b. La estructura sindical.....	145
1.2. El sindicato en los sistemas jurídicos comparados	145
1.3. El sindicato en el sistema jurídico chileno	147
2. El sindicato y su régimen jurídico en el sistema vigente en Chile	149
2.1. Las bases legales del sindicato	149
2.2. La cobertura del derecho de sindicación.....	150
2.3. La tipología sindical y la definición del sindicato en la base del sistema productivo, específicamente en la empresa	151
2.3.1. La tipología sindical.....	151
2.3.2. La definición del sindicato con base en la empresa	153
a. La definición legal de empresa a efectos amplios y consiguiente determinación de la unidad de constitución del sindicato.....	153
b. La definición legal de empresa a efectos específicos de la constitución del sindicato	155
c. La definición de establecimiento de empresa	155
2.3.3. Las nefastas consecuencias de la definición legal del sindicato en la empresa, en especial por los efectos de la descentralización productiva y cambios de su titularidad y organización.....	156

	Página
2.3.4. El sindicato al interior de la empresa: las exigencias de su quórum y su limitada representatividad sindical.....	157
a. Las exigencias de su quórum.....	157
b. El problema de la limitada representatividad.....	159
2.3.5. El sindicato al interior de la empresa: su inexistencia en la mayoría de las empresas.....	159
2.4. La constitución del sindicato y sus particularidades.....	160
2.4.1. La definición del tipo de sindicato que se pretende establecer, dada la tipología señalada	160
2.4.2. Cumplimiento de exigencias legales y el procedimiento de constitución	161
a. Quórum de constitución.....	161
b. Asamblea solemne y acta de constitución	161
c. Aprobación de los estatutos.....	162
d. Elección del directorio.....	162
e. Registro.....	163
f. Obtención de personalidad jurídica	164
g. Comunicaciones al empleador.....	164
h. Procedimiento de constitución.....	164
i. Un supuesto de modificación del sindicato	165
2.4.3. Las garantías (o la falta de ellas) para la constitución del sindicato.....	165
a. La garantía del fuero laboral.....	165
b. Un particular supuesto de provecho individual de la garantía de constitución del sindicato (o ‘el sindicato del día después’).....	166
2.5. La afiliación y sus peculiaridades en el modelo normativo	167
2.5.1. La afiliación sindical y la garantía constitucional y legal de voluntariedad de afiliación	167

	Página
2.5.2. Las características de la afiliación	167
2.5.3. La afiliación sujeta a la vigencia del contrato de trabajo.....	168
2.6. Las funciones del sindicato, sus derechos de acción y su limitada representatividad	169
2.6.1. Las funciones del sindicato.....	169
2.6.2. Los derechos de acción para el cumplimiento de las funciones.....	170
a. Los derechos de información y consulta	170
b. Los derechos de negociación colectiva	171
2.7. Los directores sindicales y el delegado sindical	171
2.7.1. Perspectiva general	171
2.7.2. Dirigentes sindicales: sus categorías, número y período del mandato.....	172
a. Director sindical	172
b. Delegado sindical	173
2.7.3. Porcentaje mínimo de trabajadoras en el directorio sindical: promoción de su representatividad	174
2.7.4. El régimen jurídico: derechos de los directores y delegados sindicales y la procedencia de la censura sindical	176
2.7.5. El fuero laboral o, más bien, fuero sindical	177
a. Aplicación de la norma general del fuero laboral	177
b. Normas específicas: periodo de vigencia del fuero y su término anticipado	177
c. Limitaciones del fuero	178
d. El fuero respecto de otro representante de trabajadores: el del comité paritario.....	178
e. Comunicación del fuero.....	179
2.7.6. Improcedencia del ' <i>ius variandi</i> empresarial'.....	180

	Página
2.7.7. Las horas de trabajo sindical.....	181
a. Modalidad de horas de trabajo sindical de carácter general.....	181
b. Horas de trabajo sindical de carácter adicional.....	182
b.1. Modalidades adicionales de horas de trabajo sindical.....	183
b.2. Régimen jurídico de las modalida- des adicionales.....	183
c. Licencias para tiempos de trabajo sindical.....	183
2.7.8. La censura al directorio sindical.....	184
2.8. La organización del sindicato y su extinción.....	184
2.8.1. Los estatutos.....	185
a. Materias que debe incorporar el estatuto sindical.....	185
b. Materias de regulación mínima definida en la ley.....	185
c. Materias que pueden ser reguladas en los estatutos.....	186
d. La reforma de los estatutos.....	186
2.8.2. Las asambleas.....	187
2.8.3. El patrimonio del sindicato.....	187
a. Contenido, características y destino del patrimonio sindical.....	188
a.1. Contenido.....	188
a.2. Características y destino del patri- monio sindical.....	188
b. Cuota sindical.....	188
b.1. Configuración de la cuota sindical.....	189
b.2. El descuento de la remuneración como forma de pago de dicha cuota.....	189
b.3. El pago de cuotas sindicales a orga- nizaciones superiores y su descuento.....	190

	Página
c. Gestión y responsabilidad de la administración del patrimonio y los fondos sindicales	190
2.8.4. Disolución de la organización sindical	191
a. Actos por los que procede su disolución	191
a.1. Disolución por decisión de la asamblea	191
a.2. Disolución por resolución judicial	192
b. Titularidad para demandar la disolución	192
c. Procedimiento judicial.....	192
d. Liquidación de organización sindical (art. 298, CT)	193
e. Los efectos de su disolución.....	193
3. Uniones de sindicatos: las federaciones y confederaciones y las centrales sindicales	193
<i>Planteamiento general</i>	193
3.1. Las federaciones y las confederaciones	194
3.1.1. Las funciones y los asociados a las federaciones y confederaciones	194
a. Funciones.....	194
b. Los asociados de las federaciones y confederaciones	195
b.1. La especial calidad de beneficiarios de la acción de federaciones y confederaciones.....	195
b.2. Afiliación tanto de organizaciones sindicales como de asociaciones de funcionarios.....	195
3.1.2. Su constitución y la organización de la misma en razón de la configuración de su asamblea.....	196
a. El acuerdo previo de la asamblea de la organización sindical base	196
a.1. Acuerdo en asamblea convocada al efecto	196

	Página
a.2. Información requerida para la adopción de la decisión.....	196
b. La constitución de la federación y de la confederación.....	197
b.1. Configuración de la asamblea	197
b.2. Actuaciones en la asamblea de constitución	197
b.3. Depósito de documentos en la Inspección del Trabajo	197
b.4. Adquisición de la personalidad jurídica	197
b.5. Observaciones de la Inspección del Trabajo.....	198
c. La organización interna de las federaciones y las confederaciones: ponderación del voto en la toma de decisiones	198
3.1.3. El directorio de la federación y de la confederación.....	198
a. La constitución del directorio y la exigencia para integrarlo	199
b. La cuota de género.....	199
c. El fuero sindical.....	199
d. El tiempo de trabajo sindical	200
3.2. Las centrales sindicales.....	200
<i>Planteamiento general</i>	200
3.2.1. Las organizaciones que integra	201
a. Las organizaciones que la integran.....	201
b. El carácter sindical de estas otras entidades.....	202
3.2.2. Sus funciones	202
3.2.3. Su constitución y quórum requerido	203
a. Exigencias de quórum	203
b. Acuerdo previo de las organizaciones de base.....	203

	Página
b.1. Acuerdo para concurrir en la constitución.....	204
b.2. Acuerdo para afiliación o desafiliación	204
c. Cumplimiento de solemnidades.....	204
d. Registro, adquisición de personalidad jurídica y observaciones a constitución y estatutos	205
3.2.4. Su organización interna: los estatutos y su financiamiento.....	205
a. El rol de los estatutos.....	206
b. Adopción de decisiones por parte de la asamblea	206
c. El financiamiento de las centrales sindicales	206
3.2.5. Su directorio.....	207
a. Duración del directorio	207
b. Fuero sindical	207
c. Horas de trabajo sindical	207
3.2.6. La mayor representatividad de las centrales sindicales.....	208
4. Las asociaciones de funcionarios públicos.....	210
<i>Planteamiento general</i>	210
4.1. El régimen jurídico de carácter legal de las asociaciones de funcionarios	210
4.1.1. Alcance de la Ley N° 19.296	211
4.1.2. Su similitud con las organizaciones sindicales en la definición de su régimen jurídico.....	212
4.1.3. Particularidad de las normas de Ley N° 19.296: su falta de adecuación a los convenios de libertad sindical	213
4.2. La cobertura del derecho de asociación funcionaria.....	213

	Página
4.3. El tipo de asociación funcional y su estructura	214
4.3.1. La tipología de asociaciones funcionariales	214
a. Ámbito general de la repartición	215
b. Ámbito regional de la repartición.....	215
c. Ámbito funcional de la repartición.....	215
d. Discusión de ampliación de la proceden- cia de la asociación con base en el criterio funcional	216
4.3.2. Estructura de las asociaciones de funcionarios.....	218
4.4. La afiliación a la asociación y su vinculación al puesto de trabajo	218
4.4.1. La garantía de voluntariedad de afiliación.....	218
4.4.2. Las características de la afiliación	219
4.4.3. La afiliación respecto al empleo en la entidad de la administración pública o municipal	219
4.5. La constitución de la organización	220
4.5.1. Definición del ámbito de constitución al interior del servicio y quórum requeridos	220
a. Antecedentes sobre el quórum de cons- titución de la asociación	221
b. Quórum general.....	221
c. Categorías de trabajadores considera- dos para la definición del universo del quórum	221
d. Definición especial del universo en razón del estamento de las personas trabajadoras.....	222
4.5.2. Cumplimiento de las demás exigencias lega- les de constitución.....	222
a. Asamblea solemne y acto de constitución.....	222
b. Especial exigencia del acto de asamblea de constitución y de la elección del di- rectorio	223

	Página
c. Aprobación de los Estatutos	223
d. Elección del directorio.....	224
e. Registro.....	224
f. Obtención de personalidad jurídica	225
g. Comunicaciones a la respectiva jefatura de la repartición	225
h. Procedimiento de constitución de la aso- ciación.....	225
4.6. Las funciones y los derechos de acción de la aso- ciación	225
4.6.1. Las funciones de la asociación.....	226
4.6.2. Los derechos de acción para el cumplimiento de las funciones.....	226
a. Los derechos de representación.....	227
b. Los derechos de información y partici- pación	228
b.1. Derecho de información.....	228
b.2. Derecho de participación.....	228
c. Los derechos de negociación colectiva	229
4.7. Los directores de las asociaciones	229
4.7.1. El directorio sindical y su régimen jurídico.....	229
4.7.2. Directores de la asociación: su ámbito de representación, exigencias para ser electo, número y período del mandato	230
a. Los directores y su ámbito de represen- tación en la asociación.....	230
b. Exigencias legales para ser electo	231
c. El número de directores.....	231
d. El período del mandato sindical	232
4.7.3. El procedimiento de elección.....	232
4.7.4. Derechos de los directores	232
a. El fuero laboral o, más bien, la inamo- vilidad.....	233

	Página
b. La procedencia de la suspensión laboral de la persona directora de la asociación	234
c. Improcedencia del traslado (<i>ius variandi</i>)	235
d. Improcedencia de calificaciones anuales.....	236
e. Permisos de los directores	236
e.1. Modalidad de permiso de carácter general	236
e.2. Modalidad de permisos de carácter adicional	237
e.3. Modalidad de permiso especial	238
4.7.5. La censura del directorio.....	238
4.8. La organización interna y la extinción de la asociación	238
4.8.1. Los estatutos.....	239
4.8.2. Las asambleas	239
a. Los tipos de asambleas	240
b. El lugar de la reunión y en el espacio de tiempo en que se debe realizar.....	240
4.8.3. El patrimonio de la asociación.....	240
a. Contenido, características y destino del patrimonio sindical	241
b. Cuota sindical	241
c. Gestión y responsabilidad de la administración del patrimonio y los fondos sindicales	241
d. La contabilidad y su registro, además del control de la Inspección del Trabajo.....	242
d.1. Exigencias legales para el control financiero de las asociaciones	242
d.2. Las facultades de control de la Dirección del Trabajo	243
4.8.4. Disolución de la asociación de funcionarios.....	243
a. Actos y causas por los que procede su disolución.....	243

	Página
b. Titularidad para pedir la disolución.....	244
4.9. Las federaciones y las confederaciones.....	244
4.9.1. Las funciones y alcances de la acción y representación de las federaciones y confe- deraciones.....	245
4.9.2. Su constitución y organización.....	245
4.9.3. El directorio de la federación y de la confe- deración.....	246
a. La constitución del directorio y la exi- gencia para integrarlo.....	246
b. Los derechos de fuero y de permisos de los directores.....	247
4.9.4. El control financiero.....	247
4.10. El rol de la administración laboral.....	248
Bibliografía citada.....	249
Documentos citados.....	251

CAPÍTULO CUARTO
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y LOS ACUERDOS COLECTIVOS

1. Perspectiva general.....	253
<i>Introducción</i>	253
1.1. Perspectiva global de la negociación colectiva.....	254
a. Antecedentes generales.....	254
b. Las modalidades de la negociación colectiva.....	255
b.1. Conceptos previos.....	256
c. Las modalidades de negociación colectiva y la relevancia de la modalidad general.....	257
d. El ordenamiento jurídico ante la negociación colectiva.....	258
d.1. Evolución de los diversos sistemas.....	258

	Página
d.2.El contenido del derecho de negociación colectiva y su promoción.....	258
1.2. El sistema de negociación colectiva en Chile.....	259
a. Las modalidades de negociación colectiva	260
a.1.Las modalidades legales del Código del Trabajo: la de carácter general	260
a.2.La modalidad especial del Código del Trabajo: la de dispositivización de normas legales	262
a.3.Las modalidades externas al Código del Trabajo	262
b. Los acuerdos colectivos y, en especial, el instrumento colectivo	262
2. La negociación colectiva legal	263
<i>Introducción</i>	263
2.1. Bases del modelo normativo de negociación colectiva legal.....	264
A. Bases tradicionales de la negociación colectiva, en cuanto emanan del Plan Laboral. Son cinco las tradicionales	264
2.1.1. Primera base. Ámbito subjetivo del derecho de negociación colectiva: un derecho limitado	264
a. La negociación colectiva sólo procede respecto del sector privado, con algunas excepciones, y se excluye la administración pública y las municipalidades.....	264
a.1. La norma general de admisión: el sector privado y en las empresas del Estado	265
a.2. Primera excepción: empresas dependientes del Ministerio de Defensa y otras en que las leyes lo prohíban.....	265
a.3. Segunda excepción: entidades financiadas por el Estado	265

	Página
a.4. La contraexcepción: el sector de establecimientos educacionales subvencionados y algunos otros.....	267
b. La exclusión de determinadas categorías de trabajadores.....	267
b.1. Quienes tengan cargos superiores	268
b.2. Situación especial de trabajadores con contrato de aprendizaje.....	268
b.3. Situación especial de trabajadores con contratos temporales.....	269
2.1.2. Segunda base. Ámbito objetivo de la negociación: exclusión de materias básicas.....	270
a. Generalidades sobre la exclusión	270
b. El Plan Laboral y su concepción reducida de la negociación colectiva como origen de la exclusión	270
c. Mantenimiento y contenido de una categoría de exclusión durante el periodo de reformas laborales	271
d. Actual régimen jurídico, tras las modificaciones de última reforma laboral (2016).....	272
2.1.3. Tercera base. La unidad de negociación colectiva se define en el ámbito de la empresa.....	273
a. El peso de la definición legal.....	274
a.1. La definición en el nivel de empresa por el Plan Laboral a través de la prohibición de negociación en niveles superiores	274
a.2. La permanencia del nivel de empresa en las reformas laborales.....	274
b. El régimen jurídico de la definición de la empresa.....	276
b.1. Antecedentes normativos: el concepto de empresa	276

	Página
b.2. El actual concepto de empresa a efectos de la negociación colectiva	278
c. Especial definición de empresa a efectos de la negociación colectiva.....	278
d. Particularidad sobre el período de inicio de las negociaciones	279
2.1.4. Cuarta base: la particular definición de la titularidad en la negociación colectiva, tanto por la parte laboral como la empresarial.....	279
a. Generalidades	279
b. La titularidad empresarial: sólo el concreto empleador	280
b.1. La concreta titularidad empresarial en los diversos supuestos.....	280
c. La titularidad de la parte laboral y la im(procedencia) del grupo de trabajadores	281
c.1. La titularidad de la organización sindical	281
c.2. El grupo negociador como creación del Plan Laboral	282
c.3. Los convenios impropios (y su solución temporal: el procedimiento semirreglado).....	282
c.4. La supresión de la titularidad de los grupos negociadores en la Ley N° 20.940 y la posterior declaración de inconstitucionalidad por parte del CT.....	284
c.5. Las diversas tesis sobre la procedencia jurídica de la titularidad por los grupos negociadores	286
2.1.5. Quinta base: Una eficacia personal reducida a los trabajadores representados en la respectiva negociación de empresa	288

	Página
<i>Introducción</i>	288
a. La limitada eficacia y una especial consideración de las partes de la negociación colectiva y, respectivamente, del instrumento colectivo.....	289
a.1. La configuración de una eficacia personal limitada	289
a.2. Evolución de la noción ‘parte’ de la negociación colectiva	289
b. Paralelismo en la negociación colectiva: procedencia de diversas negociaciones al interior de la misma empresa.....	290
c. Las prácticas antisindicales y desleales al interior de la empresa.....	291
d. La práctica de la extensión por decisión empresarial y efectos en el espacio de la autonomía colectiva.....	291
e. La discusión sobre la eficacia personal del instrumento respecto de todas las personas afiliadas al sindicato	292
B. Nuevas Bases, incorporadas por la Reformas Laborales	293
2.1.6. Establecimiento de un régimen jurídico especial para la pequeña y micro empresa	293
a. Generalidades	293
b. El contenido del régimen jurídico de la negociación colectiva en la pequeña y micro empresa.....	293
2.1.7. Un derecho de información reducido.....	294
2.1.8. Establecimiento del deber de negociación de buena fe.....	295
2.2. La modalidad general de negociación colectiva: la reglada y de empresa	296

	Página
2.2.1. Generalidades.....	296
2.2.2. Las partes del procedimiento reglado, su representación a través de la comisión nego- ciadora y su representatividad.....	297
a. La titularidad de las respectivas partes	298
b. La representación de la parte laboral a través de Comisión negociadora de la parte laboral y la cuota de género	298
c. La representatividad sindical	299
d. La integración de la comisión negocia- dora de la parte empresarial.....	299
2.2.3. Los derechos de la parte laboral.....	300
a. El deber de negociar	300
b. El fuero laboral	301
c. El derecho de huelga definido por la ley en el CT	302
d. El derecho a un contrato colectivo	302
2.2.4. Las exigencias y etapas del procedimiento reglado, además de la intervención de la administración laboral.....	303
a. Inicio de la negociación colectiva: Pre- sentación del proyecto de negociación colectiva por la parte laboral	303
a.1. La iniciativa es de la parte laboral.....	303
a.2. Oportunidad de la presentación.....	303
a.3. Contenido del proyecto	304
a.4. Formalidades y acreditación de la presentación.....	305
b. Respuesta del empleador	305
b.1. El plazo de respuesta	305
b.2. El contenido de la respuesta y el piso de la negociación	306
b.3. Las formalidades en la respuesta.....	307

	Página
c. Procedencia de impugnaciones y reclamaciones, además de su tramitación.....	307
d. Período de negociación o negociación propiamente tal	308
d.1. La obligación de negociar de buena fe	308
d.2. Las eventualidades del piso mínimo.....	309
d.3. La asistencia técnica en la micro, pequeña y mediana empresa.....	309
d.4. Procedencia de la mediación voluntaria	309
d.5. El plazo de la negociación.....	309
e. Las opciones ante el término del período de negociación	310
e.1. El contrato colectivo.....	310
e.2. La suscripción del piso de la negociación	310
e.3. La suscripción de la última oferta del empleador en el marco de convocatoria o ejercicio de la huelga.....	311
e.4. El ejercicio del derecho de huelga.....	311
e.5. El procedimiento arbitral y respectivo fallo arbitral.....	312
f. La intervención de la Inspección del Trabajo.....	312
2.2.5. Las particularidades de la titularidad y del procedimiento en que participa el sindicato interempresa.....	312
a. Exigencias para el ejercicio de la titularidad del sindicato interempresa	312
a.1. La representación debe ser de trabajadores del mismo rubro o actividad económica.....	313

	Página
a.2. Se requiere un quórum mínimo de trabajadores afiliados en cada empresa, el que es similar al establecido para constituir un sindicato de empresa.....	313
a.3. La comisión negociadora debe estar integrada por trabajadores de la empresa en que se negocia	313
b. Voluntariedad de la negociación colectiva en la micro y pequeña empresa.....	313
2.3. Las demás modalidades de negociación colectiva.....	314
2.3.1. Antecedentes generales.....	314
2.3.2. Procedimiento no reglado	315
a. Antecedentes.....	316
b. El nivel de negociación y las partes.....	316
c. Régimen jurídico	316
d. Cobertura del contenido de la negociación.....	317
2.3.3. Procedimiento especial de negociación colectiva de trabajadores eventuales o de temporada	317
a. Antecedentes.....	317
b. La imposición de una modalidad especial para los trabajadores de temporada	318
c. La mengua de los derechos de la parte laboral en esta modalidad especial	319
d. El establecimiento de un procedimiento especial	319
e. Contenido y eficacia especial del instrumento colectivo alcanzado.....	319
2.3.4. Negociación de uniones sindicales y organizaciones empresariales en niveles supraempresariales	320
a. Negociación en el ámbito supraempresarial.....	320
b. Vinculación respecto de la parte laboral.....	320

	Página
3. La negociación colectiva fuera del Código del Trabajo.....	321
3.1. Perspectiva general: los sectores involucrados y las vías de negociación.....	321
3.2. La negociación colectiva en la Administración Pública.....	322
3.3. La negociación colectiva en el sector de la subcontra- tación en la minería del cobre.....	325
3.4. La negociación colectiva en otros sectores.....	327
3.5. El debate jurídico sobre la negociación colectiva general: sus bases institucionales y la eficacia de los acuerdos colectivos.....	328
4. Los pactos de dispositivización colectiva (también deno- minados ‘pactos colectivos’ o ‘pactos de adaptabilidad’).....	329
<i>Introducción</i>	329
4.1. El significado y los alcances del pacto de dispositi- vización.....	330
a. El objeto del pacto de adaptabilidad: la dispo- sición de los mínimos legales.....	330
b. La procedencia de dispositivización ante la au- tonomía colectiva en los sistemas comparados.....	331
4.2. El debate en la incorporación de la dispositivización en el sistema jurídico chileno	332
4.3. La procedencia de pactos de disponibilidad a través de la autonomía colectiva	333
5. Los acuerdos colectivos de la negociación legal –los instrumentos colectivos–: su eficacia jurídica, personal y temporal.....	335
<i>Introducción</i>	335
5.1. Los acuerdos colectivos: un análisis desde la teoría general de los acuerdos colectivos.....	335
5.1.1. Perspectiva general	335
5.1.2. Antecedentes del estudio.....	337
a. El concepto a utilizar: acuerdo colectivo o instrumento colectivo	337

	Página
b. Las funciones del acuerdo colectivo.....	338
c. Los contenidos del acuerdo colectivo.....	338
d. Las categorías de análisis jurídico de los acuerdos colectivos.....	338
5.1.3. La eficacia jurídica del acuerdo colectivo	339
5.1.4. La eficacia personal	343
a. Eficacia personal general.....	343
b. Eficacia personal limitada	344
5.1.5. La eficacia temporal.....	344
5.2. Los acuerdos de la negociación legal: el instrumento colectivo.....	345
<i>Introducción</i>	345
5.2.1. El instrumento colectivo en el ordenamiento jurídico, desde la perspectiva de su tipología, su relación con la negociación colectiva ge- neral y su configuración.....	345
5.2.2. Los tipos de instrumentos respecto de la ne- gociación colectiva general.....	347
5.2.3. La formalización del instrumento colectivo	348
5.2.4. Efectos especiales. mérito ejecutivo y confi- guración de infracción laboral	349
5.3. La eficacia jurídica del instrumento colectivo.....	349
5.3.1. La eficacia jurídica de los acuerdos colectivos en la evolución jurídica chilena	349
a. La eficacia jurídica de los acuerdos co- lectivos en el antiguo modelo normativo, es decir del Código del Trabajo de 1931	350
b. La eficacia jurídica de los acuerdos co- lectivos en el Plan Laboral.....	350
5.3.2. La eficacia jurídica del instrumento colectivo en el actual ordenamiento laboral	352
a. Automaticidad en la aplicación de los contenidos normativos.....	352

	Página
b. El efecto de la imperatividad	353
c. Aplicación del principio de jerarquía normativa	353
d. Otros efectos	354
5.4. La eficacia personal	355
5.4.1. La eficacia personal de los acuerdos colecti- vos en la evolución jurídica chilena	355
a. En el modelo normativo del Código del Trabajo de 1931	356
b. En el Plan Laboral	357
c. En las primeras reformas laborales	357
5.4.2. Actual régimen jurídico de la eficacia perso- nal de los instrumentos colectivos	358
a. Aplicación del instrumento colectivo	358
b. Extensión del instrumento colectivo	359
5.5. La eficacia temporal	360
5.5.1. La eficacia temporal en la evolución jurídico laboral	360
5.5.2. Actual régimen jurídico de la eficacia tem- poral de los instrumentos colectivos	361
Bibliografía citada	362
Documentos citados	366

CAPÍTULO QUINTO

LA HUELGA Y EL DERECHO DE HUELGA

<i>Planteamiento general</i>	369
1. Perspectiva general del derecho de huelga	370
1.1. La huelga y el derecho de huelga	370
1.2. El derecho de huelga como derecho fundamental en el Derecho internacional	372
1.2.1. En el Pacto de Derecho Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas	372

	Página
1.2.2. En el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	372
1.2.3. En el Convenio N° 87 de OIT	373
a. Fundamentación.....	373
b. El contenido del derecho de huelga en la doctrina de OIT.....	374
b.1. Sobre las modalidades de la huelga.....	374
b.2. Sobre la finalidad de la huelga	374
b.3. Exclusión de trabajadores del Derecho de Huelga.....	375
b.4. Sobre las condiciones para el ejercicio de la huelga.....	376
b.5. Sobre el reemplazo de trabajadores.....	376
c. El debate del reconocimiento del derecho de huelga al interior de la OIT	376
1.3. El derecho de huelga en los sistemas comparados	377
1.4. La huelga y su régimen jurídico en el ordenamiento vigente en Chile	378
2. La huelga y el derecho de huelga: su régimen jurídico general en el ordenamiento vigente.....	380
2.1. La garantía del derecho de huelga como derecho fundamental.....	380
2.2. Los estados de la huelga: derecho, libertad y delito	381
2.2.1. Perspectiva general de la huelga derecho	382
2.2.2. La huelga libertad en las relaciones del sector privado y de las empresas públicas.....	382
a. El espacio de huelga libertad.....	382
b. Los efectos jurídicos laborales	383
2.2.3. La huelga en la administración pública	383
2.2.4. La huelga como delito.....	385

	Página
3. El derecho de huelga en la perspectiva laboral	387
<i>Planteamiento general</i>	387
3.1. La fundamentación de huelga laboral en la doctrina científica	387
3.2. La huelga laboral en la doctrina jurisprudencial y judicial	388
3.2.1. Primera etapa: un debate a propósito de la calidad de la huelga.....	389
a. Supuesto de persona trabajadora que no goza de fuero laboral	390
b. Supuesto de persona trabajadora que sí goza de fuero laboral	391
c. Las limitaciones de la fundamentación en la primera etapa del reconocimiento del derecho de huelga	393
3.2.2. Segunda etapa: un debate a propósito de la lesión a la libertad sindical.....	394
a. Los casos ante los tribunales de justicia	394
b. Algunos elementos de reflexión	395
4. El derecho de huelga contractual en perspectiva restringida: su procedencia en la negociación colectiva reglada.....	396
<i>Planteamiento general</i>	396
4.1. Marco normativo general.....	397
4.1.1. Definiciones normativas generales	397
4.1.2. La prohibición de la huelga en empresas con determinadas actividades	398
a. Procedencia de la prohibición de huelga	398
b. Declaración e impugnación de huelga.....	399
4.1.3. Un régimen jurídico diferenciado según sea el tamaño de la empresa.....	400
4.1.4. La procedencia de la ‘última oferta del em- pleador’ ante la declaración de la huelga	400

	Página
4.2. Exigencias específicas para la declaración y ejercicio del derecho de huelga contractual.....	401
a. Convocatoria y oportunidad para la declaración de huelga	401
b. Medios para la votación	402
c. La votación de la huelga y el momento en que se hace efectiva.....	402
d. Supuesto en que no se alcance el quórum requerido para la huelga.....	403
4.3. Régimen jurídico del ejercicio de la huelga	403
4.3.1. Procedencia de la mediación obligatoria por parte del Inspector del Trabajo.....	404
4.3.2. Procedencia de convocatorias permanentes para aceptar la última oferta del empleador.....	404
4.3.3. Prohibición de reemplazo de los trabajadores en huelga	405
a. La procedencia del reemplazo de trabajadores huelguistas bajo el Plan Laboral	405
b. La prohibición del reemplazo: su régimen jurídico.....	406
b.1. Facultades de la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes, toda vez que la infracción de la prohibición señalada constituye una práctica desleal grave	407
b.2. La configuración de una práctica desleal.....	407
4.3.4. Procedencia del reintegro individual de los trabajadores.....	408
4.3.5. Procedencia de los servicios mínimos durante el ejercicio de la huelga.....	408
a. Los servicios mínimos en el Derecho Internacional del Trabajo.....	409

	Página
b. Su regulación en el ordenamiento jurídico vigente	410
b.1. Supuestos que fundamentan los servicios mínimos.....	410
b.2. Régimen jurídico de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.....	411
b.3. Régimen jurídico de conformación de los equipos de emergencia.....	412
4.3.6. Procedencia de resolución judicial de reanudación de faenas.....	412
4.3.7. Procedencia del <i>lock out</i> (o cierre patronal) de la empresa.....	413
a. Definición	413
b. Exigencias.....	414
c. Su extensión.....	414
4.3.8. Efectos de la huelga y del cierre patronal sobre el contrato de trabajo	414
Bibliografía citada.....	415
Documentos citados	417

CAPÍTULO SEXTO

EL CONFLICTO COLECTIVO

<i>Planteamiento general</i>	419
1. El conflicto colectivo en las relaciones de trabajo	420
1.1. Antecedentes conceptuales	420
1.1.1. El conflicto laboral y sus categorías	421
1.1.2. Las particularidades del conflicto laboral	422
1.1.3. Las medidas de solución frente al conflicto colectivo.....	423
a. La autocomposición de las partes.....	423
b. La intervención de un tercero	423

	Página
1.2. El sistema jurídico frente al conflicto colectivo laboral.....	424
a. El reconocimiento por parte de los diversos sistemas	424
b. El reconocimiento del conflicto colectivo en el Código de Trabajo de 1931	425
c. El desconocimiento del conflicto colectivo en el Plan Laboral: una definición ideológica	426
2. El actual régimen jurídico de solución a los conflictos colectivos.....	427
2.1. Perspectiva general	427
2.2. El conflicto colectivo general y su solución a través de las competencias que ejerza la Dirección del Trabajo	428
a. La mediación en la Orden de Servicio de 2002	428
b. La mediación en el CT	429
c. La eficacia de las normas en el objetivo de solución de los conflictos colectivos	430
2.3. El conflicto colectivo en la negociación colectiva reglada y sus vías especiales de solución	430
a. La mediación.....	430
b. La actuación judicial	431
c. El arbitraje en la negociación colectiva	432
Bibliografía citada.....	432
Documentos citados	434

CAPÍTULO SÉPTIMO
LA PARTICIPACIÓN LABORAL

<i>Planteamiento general</i>	435
1. Perspectiva general de la participación laboral	436
2. La participación laboral en Chile	437
2.1. Las experiencias de participación.....	438

	Página
a. La participación en las empresas de propiedad social	438
b. El estatuto social de la empresa: una propuesta extraña que nunca entró en vigencia	439
c. La propuesta constitucional de 2022.....	440
d. El comité paritario al interior de las empresas	440
e. Participación de trabajadores en los directorios de empresas estatales	441
2.2. La negación de la participación en el actual modelo normativo	441
2.3. El limitado derecho de información establecido en la Tercera Reforma Laboral	442
Bibliografía citada.....	445
Documentos citados	446

CAPÍTULO OCTAVO

LOS INSTRUMENTOS PARA LA GARANTÍA DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL

<i>Perspectiva general</i>	447
1. Las medidas para la garantía de los derechos de libertad sindical	449
1.1. Definición de las vulneraciones a la libertad sindical como prácticas antisindicales o desleales, en su caso.....	449
1.1.1. Las prácticas antisindicales como atentados a la libertad sindical en general.....	449
a. Definición normativa.....	449
b. Configuración como práctica antisindical de todo atentado a la libertad sindical	450
c. La discusión y actual rechazo sobre la exigencia del “ánimo” para vulnerar la libertad sindical.....	451
1.1.2. Las prácticas desleales como acciones que entorpezcan la negociación colectiva.....	453

	Página
1.2. La protección ante el despido por el ejercicio de los derechos de libertad sindical.....	453
1.2.1. El fuero sindical.....	454
a. Contenido y cobertura del fuero sindical.....	454
b. La reincorporación de la persona trabajadora por inobservancia del fuero sindical y la configuración de una práctica antisindical.....	456
c. La configuración de una práctica antisindical ante la negativa “de reincorporación de un trabajador aforado”	456
d. Las medidas judiciales para la reincorporación de la persona trabajadora aforada	457
d.1. Medida de reincorporación.....	457
d.2. Pago de remuneraciones y demás prestaciones por el período intermedio	457
d.3. Procedencia de las medidas de apremio hasta el cumplimiento íntegro de las medidas indicadas	458
1.2.2. El despido antisindical y los casos en que procede la reincorporación aunque la persona trabajadora no goce de fuero sindical	458
1.2.3. La nulidad del despido antisindical.....	459
a. La nulidad según la afectación de la persona trabajadora.....	459
b. El debate en la doctrina judicial	460
1.3. La protección de las personas directoras y delegadas sindicales ante el <i>ius variandi</i> empresarial	461
2. Las vías de tutela de la libertad sindical.....	462
2.1. La tutela administrativa	462
a. Fiscalización del cumplimiento de las normas respectivas.....	462

	Página
b. Participación en la tutela judicial, ante las prácticas antisindicales y desleales	463
2.2. La tutela judicial	464
a. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales.....	464
b. Y el recurso de protección ¿constituye o ha constituido una vía de tutela de los derechos de libertad sindical?.....	465
Bibliografía citada.....	467
CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON REUTERS PROVIEW	469

INTRODUCCIÓN

Presento a ustedes esta publicación que analiza el régimen jurídico de los institutos del Derecho Sindical y de las relaciones colectivas de trabajo en Chile.

(1) El punto de partida en este estudio son los institutos del Derecho Sindical, tal cual los identifica tradicionalmente la doctrina de los sistemas comparados, es decir, el sindicato, la negociación colectiva, la huelga, el conflicto colectivo y la participación de las personas trabajadoras en las empresas, los que, con excepción del último –la participación de las personas trabajadoras en las empresas–, se presentan en el ámbito de las relaciones laborales contemporáneas como un fenómeno social y, por consiguiente, sin necesidad de que exista una norma jurídica que los regule y, menos aún, que los reconozca.

Sin embargo, los diversos ordenamientos jurídicos sí han regulado dichos institutos, por lo que se debe atender a las fuentes que concurren al interior de dichos sistemas, sean las normas internacionales que los vinculan, sean las normas internas, como son los textos constitucionales, la ley, la norma convencional –emanada desde la misma autonomía colectiva– la jurisprudencia, la doctrina jurisprudencial –sobre la base de los precedentes judiciales o las posiciones adoptadas frente a controversias jurídicas similares– y la doctrina administrativa, en los casos que proceda. Si bien esta regulación ha transcurrido por diversas etapas,¹ desde el siglo veinte y en conformidad al mandato de la comunidad internacional, los diversos sistemas normativos deben acoger el principio de libertad sindical.²

¹ Véase Sección 1.2. de Capítulo Uno.

² Véase Sección 2 de Capítulo Uno.

Al efecto, el estudio llevado a cabo se inicia desde los institutos del Derecho Sindical y como ellos se presentan en las relaciones de trabajo; y a continuación se analiza la regulación de los mismos en razón de las diversas fuentes normativas que concurren.

De esta manera, se pretende superar el estudio limitado al conocimiento y sistematización de la normativa legal, toda vez que ello sería insuficiente para conocer y explicar la regulación de las relaciones de trabajo. No obstante, dicha perspectiva ha estado presente en varios de nuestros países latinoamericanos, la que ha sido objeto de la crítica jurídica dada la “brecha entre el derecho y la realidad”³ que plantea, configurándose, como se ha señalado, “un juridicismo ciego a lo real”.⁴

Al respecto, el nombre de esta publicación es la de Derecho Sindical a fin de explicitar desde su título esta opción metodológica; aunque también es cierto que en la denominación de estos estudios se discute si el nombre apropiado es Derecho Colectivo del Trabajo o Derecho Sindical. Pues bien, más allá del debate existente o, también, se les presenta como expresiones sinónimas.⁵ Lo cierto es que distintas publicaciones de “Derecho Sindical” manifiestan dicha opción metodológica, tal como se muestra en los sistemas comparados⁶ y que, aisladamente, también se plantean también

³ Por todos, ERMIDA URIARTE, O. (p. 28) (1989), “Concepto, naturaleza jurídica y denominación (del Derecho Colectivo Laboral)”, en ERMIDA U. O.; VILLAVICENCIO, A. y CORTÉS J. C., *Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de Enseñanza*, Lima, Edita Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

⁴ ERMIDA URIARTE, O. (1989), p. 28.

Esta crítica también se ha emitido desde fuera de nuestro entorno geográfico; por todos, véase de JEAMMAUD, Antoine (1993), “Legislación y realidad de la negociación. Apuntes para el análisis de sus relaciones”, en OJEDA AVILÉS y ERMIDA URIARTE, *La negociación colectiva en América Latina*, Madrid, Editorial Trotta, (pp. 15-21).

⁵ LANATA FUENZALIDA, G. (2018), *Sindicatos y Negociación Colectiva*, Santiago de Chile, Ed. Thomson Reuters.

⁶ Por todos, de SALA F., T. (2022), *Derecho Sindical* –Valencia. Ed. Tirant lo Blanch, Cuarta edición–; MONERO P. J., MOLINA N., C. y MORENO V., M^a N. (2017), *Manual de Derecho Sindical* –Granada, Ed. Comares, Duodécima edición–. Asimismo, GIUGNI, Gino (1988), *Diritto Sindicale* –Bari (Italia), Cacucci editore– y CARINCI FRANCO y otros (2015), *Derecho del Trabajo I. El Derecho Sindical*, traducido al español –Granada, Ed. Comares–.

En forma expresa, se refiere a esta dualidad Manuel PALOMEQUE LÓPEZ en la quinta edición revisada de *Derecho Sindical Español* (1994) –Madrid, Ed. Tecnos–, en cuanto expone que “Se entiende por Derecho sindical, expresión preferible científicamente a la equivalente y cada vez menos habitual de Derecho colectivo de trabajo...”, p. 29.

en el entorno latinoamericano,⁷ aunque asimismo algunos de “Derecho de relaciones colectivas” de nuestro medio nacional incorporan en todo o parte la metodología utilizada.⁸

(2) La elaboración de esta publicación planteó diversos desafíos, particularmente los que derivan de la opción metodológica asumida, en cuanto requirió de la información actualizada del funcionamiento del sistema de relaciones laborales, la que no siempre estuvo disponible. Pero, además, en el plano de análisis estrictamente jurídico, también se plantearon desafíos en cuanto no sólo se trataba de sistematizar los conocimientos obtenidos a lo largo de los años –por lo que acudí tanto a las apuntes docentes de los cursos impartidos de Derecho del Trabajo y de Derecho Sindical como también a las publicaciones que he efectuado sobre estas materias–,⁹ sino que hubo que actualizar la información; por consiguiente, se debió releer tanto a las y los autores clásicos como a las y los nuevos autores y también sistematizar la doctrina administrativa¹⁰ y la doctrina jurisprudencial,¹¹ y a las partes de las relaciones laborales,

⁷ Por todos, MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo (2015), *Derecho Sindical*, Montevideo, Uruguay, Fundación de Cultura Económica.

⁸ Como son las publicaciones de MACCHIAVELLO C., Guido (1989), *Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y análisis de sus normas*, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile; las versiones de la obra de GAMONAL, Sergio (comenzando por la de 2002, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Santiago de Chile, Ed. LexisNexis; y también la última, de 2020, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Santiago de Chile, Ed. DER), la versión original de la obra de WALKER, Francisco (2003), *Derecho de las Relaciones Laborales*, Santiago de Chile, Ed. Universitaria y su versión actual efectuada por WALKER, Francisco y ARELLANO, Pablo (2016), *Derecho de las Relaciones Laborales. Derecho colectivo del Trabajo*, tomo 2, segunda edición, Santiago de Chile, Ed. Librotecnia).

⁹ Estas publicaciones fueron básicas en la elaboración de este libro, y son citadas expresa o implícitamente.

¹⁰ Tarea que fue hecha a través de una Ayudantía de Investigación por el abogado D. Mario Navarrete (“Informe de sistematización de jurisprudencia administrativa sobre sindicatos, negociación colectiva, huelga y otros institutos del derecho laboral colectivo” que abarca el análisis de los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo del lapso de enero de 2010 a mayo de 2022), en su período como estudiante del Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Talca.

¹¹ Tarea que fue efectuada por alumnos y egresados de la carrera de Derecho de la Universidad de Talca, Sede Talca, D. Luciano Amigo Contreras, D. Pedro Saavedra Moraga y D. Lukas Urrutia Uribe. Para esta sistematización, fueron consideradas las sentencias dictadas por Corte de Apelaciones en un periodo de uno o dos años –específicamente, los años 2021 y 2022 o sólo el año 2022, en razón del número de sentencias que hubiese– en la Base de Datos del