

TENDENCIAS DE LAS REFORMAS LABORALES EN CHILE 2016

Trends in Labor Reform in Chile, 2016

Recepción: 05/08/2019

Aceptado para su publicación: 19/09/2019

NELSON LOBOS ZAMORANO*

RESUMEN: El presente trabajo contiene una exposición que describe las reformas llevadas a cabo en Derecho Colectivo del Trabajo en Chile el año 2016, particularmente en materia de negociación colectiva, la situación existente a la época y una mirada a los efectos esperados y producidos con su aplicación. Dentro del análisis, se establecen las bases de la libertad sindical, así como la conceptualización y requisitos que algunos juristas han propuesto. Después, se estudia el contexto social y jurídico de Chile en torno al derecho de los trabajadores de asociarse, contrastando la realidad de los trámites y la aplicación del Derecho con la expectativa que se tiene respecto de la libertad sindical. Por último, se exponen las conclusiones respecto de la libertad sindical.

PALABRAS CLAVE: Negociación colectiva, reforma laboral, huelga, Derecho del Trabajo.

ABSTRACT: The present work describes the reforms enacted in the Collective Labor Law in Chile in 2016 (particularly in the area of collective negotiations), the current situation and the expectations and the effects derived from their application. This analysis establishes the bases for the freedom of union enrollment, as well as the conceptualization and requirements that some jurists have proposed. Subsequently, the Chilean social and legal contexts regarding the workers' right of association is studied by outlining a contrast between the reality of the procedures and the

* Egresado del Liceo Luis Cruz Martínez de Curicó, Abogado y Licenciado en Ciencias Jurídicas, Magíster en Derecho laboral, Magister en Derecho público, Diplomado en Derecho del trabajo y seguridad social por varias universidades chilenas. Miembro de: Colegio de Abogados de Chile, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas" y Miembro Honorario de la Asociación de Abogados Laboralistas de Paraguay. Expositor en Congresos y Seminarios internacionales de Derecho laboral. Articulista en temas de Derecho laboral.- Ha ejercido docencia en temas de Derecho laboral y administrativo.

application of the Law, with an emphasis on the expectations in regard to the freedom of association. Finally, the conclusions related to the freedom of association are presented.

KEYWORDS: Collective negotiations, labor reform, strike, labor law.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ALGO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y SU INSERCIÓN EN EL ORDENAMIENTO. 3. LA LIBERTAD SINDICAL EN CHILE. 4. TRAMITACIÓN Y EXPECTATIVAS. 5. LAS MODIFICACIONES QUE NOS CORRESPONDE REVISAR. 6. CONCLUSIONES. 7. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

ALGUNAS PALABRAS PREVIAS PARA EL MAESTRO ÓSCAR ERMIDA URIARTE

Quiero comenzar este escrito, dedicando algunas palabras al maestro uruguayo Dr. Oscar Ermida Uriarte, que en realidad era un ciudadano del mundo, con su brillante desempeño académico, en la Universidad de la República, desde donde irradiaba su saber, junto a maestros de la categoría de los Dres. Américo Plá y Héctor Hugo Barbagelata, por nombrar solo algunos de los integrantes de una generación de oro del Derecho Laboral en la hermana República del Uruguay. Allí nació y continúa el conocido Grupo de Los Miércoles, que él también integraba para profundizar el Derecho Laboral, a la luz de la realidad económica y social, siendo dueño de una mente preclara y un corazón generoso que lo condujo a compartir su pasión y su saber, a través de la OIT, y en sus visitas académicas que lo llevaron también a impartir clases en Chile, donde tuve el privilegio de conocerlo, mientras yo cursaba el primer Magíster de Derecho Laboral que se dictaba desde mucho tiempo.

Sin embargo, la vida quiso que demasiado temprano se marchase y nos dejase su legado impercedero, el 07 de junio de 2011, dejando una huella y un ejemplo que he querido destacar ahora, cuando se prepara un homenaje con motivo del cumplirse, el próximo 24 de noviembre, el septuagésimo aniversario de su natalicio, por numerosos ius laboralistas del orbe, encabezados por su hijo Martín, académico de la misma universidad y que se ha abocado a la tarea de actualizar varios de sus conocidos libros.

Gracias Maestro por su ejemplo
de vocación humanista.

1. INTRODUCCIÓN

Nos ha correspondido abordar el tema denominado “Tendencias de las reformas laborales en: México 2019, Brasil 2017 y Chile 2016. Similitudes y diferencias relacionadas con la negociación colectiva. Elementos comunes.”

Es por ello que hemos resuelto centrar nuestro trabajo en la negociación colectiva y solo en los aspectos de ella que nos parece más relevante mencionar, de cara al sentido del Congreso y panel en que nos corresponderá compartir la temática con colegas de Brasil y México, los anfitriones, donde todos aportaremos nuestras respectivas experiencias, propósito al cual conspiraría un análisis de detalle.

2. ALGO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y SU INSERCIÓN EN EL ORDENAMIENTO

La negociación colectiva forma parte del ejercicio, es la puesta en movimiento de la libertad sindical y no debe entenderse como un derecho separado, sino como una diversa dimensión de ella; consideración importante para determinar su naturaleza jurídica, lo que hace necesario abordar su sentido y alcance, aunque sea someramente.

Para el profesor Oscar Ermida:

Está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de otros derechos humanos, y viceversa. El derecho a la libertad sindical depende de los demás derechos fundamentales, porque es prácticamente imposible constituir un sindicato libre y desarrollar una actividad sindical auténtica, si no se pueden ejercer derechos tales como, por ejemplo: el de reunión, el de libre expresión del pensamiento, etc. El Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado claramente e in extenso al respecto, en muy numerosas decisiones, sosteniendo que “un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos fundamentales”, que “el derecho de los sindicatos a celebrar reuniones en sus locales, sin autorización previa y sin control de las autoridades, constituye un elemento fundamental de la libertad

sindical”, que “el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales”, que “la organización de manifestaciones públicas es un elemento importante de las actividades de las organizaciones de trabajadores.”¹

Resulta claro, pues, que la libertad sindical “no es autosuficiente”, en el sentido de que necesita, para existir, de otras libertades civiles y políticas. Las libertades civiles son la base necesaria de la libertad sindical, por lo cual ésta no se puede realizar sin el respeto de la generalidad de los derechos humanos. Pero si es cierto que la libertad sindical depende de los derechos individuales, no es menos cierto que, al mismo tiempo, los condiciona. Los derechos individuales dependen de la libertad sindical, a tal punto que el Director General de la OIT ha podido decir que “no hay libertad sin sindicatos libres”, porque “sin libertad sindical, la libertad del individuo está a merced de fuerzas tan poderosas que éste difícilmente puede influirlas y, menos aún, doblegarlas”. En efecto, por lo menos para los trabajadores, el poder nuclearse en y actuar a través de organizaciones representativas es indispensable para poder acceder al goce de derechos que, de otro modo, les serían, si no inaccesibles, por lo menos difícilmente alcanzables. “Bajo las actuales condiciones, vigentes los actuales sistemas de organización social y económica, resulta indispensable el reconocimiento y la adecuada protección del derecho a la libertad sindical, para que el individuo pueda aspirar a vivir conforme a su condición humana.”²

El Profesor Sergio Gamonal, por su parte, ha señalado que: “desde una perspectiva jurídica la libertad sindical más que una libertad es un derecho. Este derecho comprende la facultad de constituir sindicatos, así como la promoción de la “actividad sindical”, a fin de hacer una efectiva defensa de los intereses representados por la organización.”³

Los profesores Caamaño y Ugarte sostienen que *La libertad sindical se puede definir como*: “el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la libertad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a

¹ Ermida U., Oscar, *Sindicatos en libertad sindical*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2ª Edición, 1999, p. 24.

² *Ibidem*, p. 26

³ Gamonal C., Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Chile, 2007, p. 56.

la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga.”⁴

3. LA LIBERTAD SINDICAL EN CHILE

La libertad sindical se encuentra garantizada por los números 16 y 19 del artículo 19 de la Constitución Política, disposiciones que aseguran el derecho a negociar colectivamente y a sindicalizarse, respectivamente, como se verá.

Consecuente con los tratados suscritos por Chile y la tradición normativa, los incisos cuarto y quinto del número 16 del artículo 19 de su Constitución Política, otorgan rango constitucional al derecho a negociar colectivamente y establecen las bases sobre las que deben discurrir las leyes que la reglamentan, expresándolo de la siguiente forma:

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.⁵

Y el inciso segundo del artículo 5º de la Constitución Política ratifica lo dicho respecto de los tratados internacionales, por cuanto establece que “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a

⁴ Caamaño R., Eduardo y Ugarte C., José L., *Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un Enfoque Crítico*, Editorial Legal Publishing, 2008, p. 14-15.

⁵ Artículo 19, núm. 16 de la Constitución Política de la República de Chile.

los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”

De ahí emana, también, para Chile la fuerza de los Convenios 87 y 98 de la OIT, que aportan fundamentales directrices en esta materia.

Es dentro de ese marco que se ha establecido el procedimiento de negociación colectiva y que discurren las reformas que nos corresponderá referir.

Allí están sentadas las bases sobre las cuales descansa el andamiaje procedimental reglado, expresión concreta de la libertad sindical en Chile.

4. TRAMITACIÓN Y EXPECTATIVAS

a) Mensaje presidencial al proyecto de ley (en extracto).⁶

– Diagnóstico que lo fundamenta.

El 29 de diciembre de 2014, la entonces presidenta de Chile, Michelle Bachelet Jeria, envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que “Moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo reformas al Código del Trabajo”, en cuyo mensaje se indican las razones que lo motivan y los objetivos que se proponía.

Así, señaló tres antecedentes que le parecen fundamentales:

– La existencia de una baja cobertura de negociación colectiva, la cual en el año 2013 habría alcanzado solo al 8.1% de los asalariados del sector privado bajo la modalidad reglada, y un 2% bajo la modalidad no reglada.

– Las observaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las observaciones más recientes dicen, en relación con las formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomen-

⁶ Para la debida pormenorización de los antecedentes relacionados con el Mensaje Presidencial y la Historia de la ley en general puede visitarse el sitio <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5389/>

daciones (CEACR), relativas a los Convenios Núms. 87 y 98, que pueden sintetizarse en las siguientes:

– Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva.

Se refiere, entre otras, a los artículos 305 y 82 del Código del Trabajo, en cuanto excluyen de la negociación colectiva a los trabajadores afectos a contrato de aprendizaje o contratados para una obra o faena transitoria o de temporada; al artículo 1° del Código del Trabajo que, por vía de exclusión en la aplicación de sus normas, impide el ejercicio de los derechos de negociación colectiva.

– Legislación que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical en lo relativo a los sindicatos y a la negociación colectiva.

– Legislación que limita el ejercicio del derecho de huelga.

Se refiere a los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo, que disponen que la huelga debe acordarse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación; al artículo 374 del mismo Código, que dispone que si no se hace efectiva dentro del tercer día la votación de huelga, se entiende aceptada la última oferta del empleador; al artículo 379 de ese cuerpo legal, que dispone la votación de censura de la comisión negociadora de los trabajadores; al artículo 381, que contempla la posibilidad de reemplazo de trabajadores bajo ciertas condiciones que debe contener la última oferta del empleador; y al artículo 384 del Código, que prohíbe la huelga en las actividades e instituciones que indica.⁷

– Contenido del Proyecto⁸

– Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que hoy están excluidos de ejercer este derecho.

La iniciativa propone eliminar parte de las prohibiciones y exclusiones que han sido objetadas por parte de los órganos de control de la OIT. Particularmente las del artículo 305 del Código del Trabajo.

a) Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

⁷ *Idem.*

⁸ También optamos por desarrollarlo en extracto.

b) Organizaciones que afilien a trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en una obra o faena transitoria.

c) Trabajadores que tienen prohibición de negociar colectivamente y que se encuentran contemplados en los números 2), 3) y 4) del artículo 305 del Código del Trabajo.

Se mantendrá una exclusión general respecto del personal de confianza, que solo afectará a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa.

– Titularidad sindical

a) Normas generales:

Se reconocerá al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva, en representación de sus afiliados.

La negociación colectiva del sindicato se sujetará a las normas de la negociación colectiva reglada. También podrá, en cualquier momento, ser parte de procesos de negociación directa con el empleador; esto es, titularidad sindical para la negociación colectiva no reglada.

Dando plenas garantías al principio de libertad sindical, cada sindicato negociará colectivamente en representación de sus afiliados.

La organización sindical que negoció el instrumento colectivo no podrá impedir o restringir arbitrariamente la afiliación de trabajadores a otro sindicato.

Las partes dispondrán de la facultad de extender los beneficios de un instrumento negociado a trabajadores sin afiliación sindical, en la medida que cuente con el acuerdo del trabajador al que se le extiende. En este caso, la extensión se regirá por los términos del acuerdo.

En caso de no lograrse este acuerdo, se sancionará como práctica antisindical otorgar beneficios iguales a las pactadas en instrumentos colectivos a trabajadores no afiliados a la organización que ocupen cargos o desempeñan funciones similares.

b) Titularidad sindical de organizaciones sindicales distintas al sindicato de empresa:

En general, se mantendrá el reconocimiento de modalidades de negociación de carácter voluntaria a todo tipo de organizaciones sindicales.

Nos referimos a la negociación no reglada, a través de la cual, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, destinadas a convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

Asimismo, se regula un procedimiento reglado especial de negociación colectiva vinculante para el empleador, para las organizaciones que afilien a trabajadores eventuales y los contratados para desempeñar exclusivamente una determinada obra o faena transitoria.

c) Titularidad sindical del sindicato inter empresa:

Con miras a conciliar el derecho a titularidad sindical del sindicato inter empresa con el hecho de que el ámbito de negociación reconocido constitucionalmente en nuestro ordenamiento es la empresa, se le reconoce a dicho sindicato el derecho a negociar regladamente en el ámbito de la empresa, siempre y cuando cumplan con los quórum para negociar que se exigen al sindicato de empresa.

Las negociaciones se ajustarán a las mismas regulaciones del sindicato de empresa, salvo en lo concerniente a la comisión negociadora, que deberá ser integrada por los delegados sindicales que el sindicato tenga en la respectiva empresa.

– Ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa – sindicatos.

El empleador deberá entregar información oportuna, completa y actualizada sobre el estado de la empresa para la preparación de la negociación.

Se considera también información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la que, en todo caso, deberá proporcionarse con carácter general y de manera innominada.

Finalmente, el incumplimiento de la obligación de proveer información por parte del empleador, como el del deber de reserva por parte del sindicato respecto de la información entregada por el empleador que tenga el carácter de reservada, constituirán prácticas antisindicales.

– Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada.

Se fortalecen los instrumentos y opciones de mediación, estableciendo el derecho de las partes a solicitar, de común acuerdo, la mediación voluntaria de la Dirección del Trabajo, en cualquier momento de la negociación; el derecho de cualquiera de las partes a solicitar mediación obligatoria una vez votada la huelga (actualmente denominada “buenos oficios”); y mediación forzada, en los casos de incumplimiento del principio de buena fe, tales como, falta de entrega de la información, no respuesta a solicitud del equipo de emergencia, no asistencia a reuniones convenidas, entre otras.

– Equilibrio de las partes en el proceso negociador: derecho a huelga.

La huelga es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones.

Sin embargo, nuestra legislación contempla una figura que hace ineficaz este instrumento, al otorgar la facultad al empleador de reemplazar a los trabajadores durante el ejercicio de la huelga. De igual modo, se otorga la posibilidad de que una vez hecha efectiva la huelga, los trabajadores involucrados en ella puedan irse reintegrando individualmente a sus funciones a través de la figura del “descuelgue”, limitando así el ejercicio real y efectivo de la voluntad colectiva.

Se establece también un procedimiento eficaz de arbitraje obligatorio, gratuito para los trabajadores de las empresas que no pueden ejercer el derecho a huelga y las empresas de menor tamaño, a cargo de un cuerpo arbitral que se caracterizará por la diversidad, experiencia, prestigio e independencia de sus miembros.

Se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir los *servicios mínimos*.

En general, se privilegia que la calificación de los servicios mínimos pueda ser concordada por las partes, en forma previa a la negociación. A falta de acuerdo, resuelve la Inspección del Trabajo previa fiscalización y con informes técnicos de organismos públicos y privados. La resolución será reclamable ante un Tribunal del Trabajo a través del procedimiento monitorio.

– Piso de la negociación.

Se establece que la respuesta del empleador no pueda contener estipulaciones menores en materia de remuneraciones y beneficios permanentes a las vigentes al momento de la negociación.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador. Con todo, la propuesta del empleador no podrá contener beneficios con remuneraciones inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

Se entienden excluidas de las estipulaciones que conforman el piso de la negociación la reajustabilidad pactada, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y lo que generalmente se conoce como el bono de término de negociación.

– Ampliación de materias de la negociación colectiva.

Sin restricciones de ninguna especie, las negociaciones podrán considerar también acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar, planes de igualdad de oportunidades, constitución y mantención de servicios de bienestar, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva, mecanismos de resolución de controversias, entre otros.

– Horas de trabajo sindical.

Nuestra legislación reconoce este instrumento, pero lo denomina “permisos”, en circunstancias que no se trata de una concesión sino de un derecho que debe ser reconocido para su finalidad intrínseca, esto es, para el trabajo sindical; de ahí que se proponga modificar la nomenclatura vigente, sustituyéndola por horas de trabajo sindical.

Finalmente, se modifica la norma que se relaciona con las horas para formación sindical, ampliándolas de una semana a tres semanas, en el año calendario.

– Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje.

El proyecto fortalece los mecanismos de mediación en la negociación colectiva reglada; establece y regula un inédito procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos e incorpora un moderno sistema de justicia arbitral que será gratuito para los trabajadores y las empresas de menor tamaño.

– Igualdad de oportunidades.

Se garantiza la integración de una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora laboral, en el caso de que, conforme las reglas generales, esta no esté integrada

por ninguna mujer. Para tales efectos, se deberá elegir una representación femenina para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos.

b) Algunas miradas iniciales de la ley:

La tramitación de la reforma no estuvo exenta de asperezas que hicieron más compleja la consecución de un resultado legislativo adecuado a las necesidades y expectativas de los actores laborales y la sociedad toda.

Así lo señalan los parlamentarios Allamand y Monckeberg, entonces integrantes de las comisiones de trabajo del Senado y la Cámara de Diputados, respectivamente y, el segundo de los nombrados, hoy Ministro del Trabajo. “Los autores debemos ser francos: nos parece que el resultado legislativo, que derivó en la ley N° 20.940, en general, no será beneficioso para trabajadores y empleadores en los próximos años, ni permitirá, como lo señaló el gobierno en el debate final en la sala, mejorar la redistribución del ingreso a través de la negociación colectiva.”

En efecto, las modificaciones a los capítulos sobre organizaciones sindicales y especialmente a la negociación colectiva, instalan un contexto en el que los trabajadores y la empresa enfrentarán problemas adicionales con regulaciones rígidas y poco claras en sus definiciones, pues incorporan un conjunto de normas que, finalmente, pueden redundar en menores beneficios y en un desmejoramiento de las relaciones laborales al interior de la empresa, ello, además en un contexto de vacíos normativos que sólo dificultan la aplicación práctica de la norma y obligan a los actores laborales a interpretar el sentido de disposiciones que debieran ser claras en su alcance, siendo una prueba evidente de aquello las actuaciones de la misma Dirección del Trabajo que, previamente a la entrada en vigencia de la reforma, ha debido pronunciarse mediante múltiples dictámenes, sobre materias que debieron quedar resueltas en la discusión legislativa.⁹

Por su parte, la profesora Irene Rojas Miño, señala que:

El grueso de las reformas apuntaba directamente a consolidar el Plan Laboral a través del fortalecimiento de la negociación colectiva en la empresa, estableciendo como fundamento que “la experiencia de los países donde los niveles de sindicalización son mayores y la negociación colecti-

⁹ Allamand Z., Andrés y Monckeberg D., Nicolás, *Anotaciones Parlamentarias de la Reforma Laboral*, Chile, Editorial Legal Publishing, 2017, p. 39.

va está más desarrollada indica que, bajo estas condiciones (*omissis*) al interior de la empresa se privilegian los espacios de diálogo y colaboración.

Al respecto, quisiéramos saber cuál es ese sistema de negociación colectiva de alta cobertura que plantea una negociación colectiva prioritaria en el nivel de empresa, de veras que lo desconocemos.

Además, y en forma coherente con dicha profundización del Plan Laboral y también con la propuesta de uno de los sectores del Informe de la Comisión de Trabajo y Equidad, se incorporaron los pactos de adaptabilidad como forma de flexibilización a través de acuerdos colectivos. Pero no sucedió lo mismo con la propuesta del otro sector del informe, la que estaba referida a la negociación colectiva supraempresarial, en cuanto, si bien se acoge la titularidad del sindicato ante la empresa, dicha negociación debe realizarse en el ámbito de la empresa.¹⁰

El profesor Ugarte Cataldo, señala que:

Con la dictación de la ley N 20.940 (8.09.2016) se modifica el régimen legal de los servicios esenciales en la huelga. A continuación, analizaremos de qué manera han sido modificadas las restricciones recién señaladas y si tales modificaciones, esta vez, se ajustan o no a los estándares internacionales.

La nueva normativa de la ley N° 20.940 sigue con la prohibición que data desde la Ley de Defensa Permanente de la Democracia de 1948, adoptando con ello la decisión más drástica y agresiva para efectos de conciliar o armonizar una eventual colisión entre el ejercicio del derecho de huelga y derechos de terceros.

En otras palabras, la derrota total del derecho constitucional de huelga.¹¹

Uno de los puntos más controvertidos es la nueva consagración de la huelga, y los límites que se oponen a su ejercicio sobre todo en relación a la posibilidad para el empleador de realizar un reemplazo interno y las famosas “adecuaciones necesarias”, lenguaje poco técnico y ambiguo. En definitiva, se le critica por una disminución a la libertad sindical, incumpliendo normas de la OIT ratificadas por nuestro país.¹²

¹⁰ Rojas M., Irene, *El Derecho del Trabajo en Chile. Su Formación Histórica y el Control de la Autonomía Colectiva*, Chile, Editorial Legal Publishing, 2017, p. 304.

¹¹ Ugarte C., José L., *Huelga y Derecho*, Editorial Legal Publishing, 1ª Edición, Chile, 2016, p. 212.

¹² Arellano O., P., Liendo R., R. y Walker E., F., *Reforma Laboral Ley N° 20.940. Moderniza Relaciones Laborales*, Editorial Librotecnia, 2016, p. 9.

5. LAS MODIFICACIONES QUE NOS CORRESPONDE REVISAR

Como consecuencia de toda esta actividad legislativa que se ha venido relatando, mediante la Ley 20.940, de fecha 29 de agosto de 2016, vieron la luz numerosas modificaciones al Derecho Colectivo del Trabajo, tanto en materia sindical como de negociación colectiva; siendo esta última la de más aparente profundidad y detalle, en términos tales que se substituyó íntegramente el Título IV del Código del Trabajo, implantando un texto que buscó simplificar su comprensión. Destacando la técnica de intitular cada artículo con el sentido de que trata cada disposición, a manera de guía del lector e ir asentando desde allí el sentido y alcance que se pretendía con su texto, lo que facilita la lectura de los trabajadores y los propios operadores del Derecho, a pesar de que hemos visto algunas críticas al respecto, las que no comentaremos para no desviar el sentido de nuestro trabajo.

Pero hubo, también, cambios menores en materia de derecho individual de algún detalle.

a) La titularidad sindical

El proyecto, tal como se dice en el mensaje, orientado al fortalecimiento sindical, apostó por reconocer a los sindicatos la calidad de exclusivos sujetos negociadores, en perjuicio del derecho de los grupos de trabajadores no sindicalizados que desearan constituirse para el solo propósito de negociar colectivamente; pluralidad que había operado hasta la fecha.

Sin embargo, habiéndose aprobado el Proyecto en tales condiciones, el bloque opositor de la época, hoy en el gobierno, recurrió al Tribunal Constitucional, mediante un requerimiento de constitucionalidad, lo que dio lugar a la correspondiente revisión jurisdiccional.

Así fue como el citado Tribunal, acogiendo el requerimiento, dejó sin efecto todas las disposiciones que pretendían consagrar la exclusividad de los sindicatos para negociar colectivamente, razonando que el derecho a negociar colectivamente se encuentra garantizado por la Constitución Política a los trabajadores, más bien a cada trabajador, y no a los sindicatos, quienes cuando actúan en dicho proceso lo hacen en representación de estos.

Además, estableciendo la misma Carta Fundamental la voluntariedad del derecho de asociación y el derecho a negociar colectivamente, y un

condicionamiento de pertenencia a un sindicato para negociar colectivamente importaría la vulneración de uno o ambos derechos, resultando imperioso eliminar la exclusividad sindical como sujeto negociador.

Es así como, por esos y otros fundamentos, el Tribunal Constitucional eliminó, por razón de inconstitucionalidad, los artículos e incisos relativos a la negociación colectiva que habían sido objetados por las razones dichas, resultando muy lesionado el artículo 303, que definía la institución.

El profesor Andrés Aylwin califica lo ocurrido como “una verdadera paradoja lo que termina pasando con los grupos negociadores: gozan de reconocimiento constitucional, pero no cuentan con regulación legal que permita su desenvolvimiento en la negociación colectiva.”¹³

Por ello, recurriremos a la doctrina, trayendo los conceptos proporcionados por distinguidos académicos de la especialidad.

Así, el profesor Luis Lizama Portal define a la negociación colectiva como “un procedimiento mediante el cual los trabajadores ejercen su derecho a negociar colectivamente con uno o más empleadores, a través de organizaciones sindicales o grupos de trabajadores que se unen para este efecto, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo con la ley.”¹⁴

Para los profesores Ugarte y Camaño, la negociación colectiva es un derecho humano fundamental de contenido laboral, reconocido como tal en los convenios, recomendaciones, declaraciones y otros pronunciamientos de la OIT, así como en los principales tratados internacionales de derechos humanos, ya sea en el marco general del reconocimiento al derecho de asociación y de acción sindical, como través de disposiciones específicas que aluden de manera directa al derecho de negociación colectiva.¹⁵

La profesora Gabriela Lanata la conceptualiza como “una secuencia de actividades de comunicación, presión y persuasión desarrolladas por

¹³ Aylwin Ch., Andrés. *Libro Colectivo “Negociación Colectiva. Estudios en Homenaje al Profesor Emilio Morgado Valenzuela”*, Editorial On Demand, 1ª Edición, 2017, p. 33.

¹⁴ Lizama P., Luis, *La Reforma Laboral Explicada y Comentada*, Ediciones On Demand, 2016, p. 60.

¹⁵ *Ibidem*, p. 32.

determinados sujetos, con propósitos de regulación de ciertas relaciones sociales.”¹⁶

b) El reemplazo de trabajadores durante la huelga

El Código del Trabajo confería al empleador el derecho a reemplazar a los trabajadores en huelga, bajo determinadas condiciones que no vale la pena describir, toda vez que la Ley 20.940 derogó las normas que lo establecían. Es más, lo prohibió expresamente y lo calificó de práctica desleal. Así lo dice el artículo 345 del Código del Trabajo.

“Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga” (Art. 345, inc. 2º).

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo, conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.¹⁷

c) Servicios mínimos

El legislador reconoce la necesidad de limitar el ejercicio del derecho de huelga; de hecho, así se intitula el Capítulo VII del Libro V del Código del Trabajo, y esta restricción consiste en la obligación que se impone a la comisión negociadora sindical, de proveer, el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los

¹⁶ Lanata F., Gabriela, *Sindicatos y Negociación Colectiva*, Editorial Thomson Reuters, 2012, p. 160.

¹⁷ Artículo 345 del Código del Trabajo.

bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

Para la determinación deberá tenerse presente el tamaño y requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, de acuerdo al artículo 359 del Código del Trabajo.

El personal referido deberá ser integrante del grupo negociador y será remunerado de manera normal.

Vale la pena destacar que corresponderá al empleador proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con a lo menos 180 días de anticipación al vencimiento del instrumento colectivo vigente, cuando lo haya, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

Si no hubiere sindicato en la empresa, la propuesta deberá formularse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que el sindicato que se constituya comunique ese hecho. Y, en cualquiera de los casos, habiendo hecho el requerimiento el empleador, se suspenderá o no se iniciará, según sea el caso, la negociación colectiva mientras no se haya calificado los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Los sindicatos dispondrán de 15 días corridos para responder el requerimiento y las partes; en su conjunto, tendrán un plazo total de 30 días para llegar a un acuerdo, caso en el cual deberán consignar lo acordado en un acta, copia de la cual deberá remitirse a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Pero, si transcurrido ese plazo no llegan a algún acuerdo, dentro del plazo de 5 días deberán pedir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente, quien oír a las partes y pedirá informe al organismo regulador o fiscalizador que corresponda, sin perjuicio de los informes técnicos que acompañen las partes.

Con esto, la Dirección Regional deberá emitir su resolución dentro del plazo de 45 días, contados desde que fuera requerida y será notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión, y solo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

Cabe agregar que, en el mes de abril de cada año, la Dirección del Trabajo publica los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y de emergencia.

Como ya dijimos, los equipos de emergencia serán proporcionados por el sindicato y remunerados por el empleador, pero será el empleador quien proponga al sindicato las personas que los van a integrar, lo que deberá hacer en su respuesta al proyecto de contrato colectivo de trabajo y el sindicato dispondrá de 48 horas para pronunciarse, bajo apercibimiento de tenerse por aceptada la propuesta efectuada por el empleador.

No obstante, para el caso de que el sindicato rechazare la propuesta, el empleador dispondrá de 5 días para recurrir ante la Inspección, quien se pronunciará dentro de 10 días, y de lo que resuelva solo procederá la reposición.

Pero bien pudiera ocurrir que el sindicato no cumpliera con aportar el equipo de emergencia convenido. En este caso, la empresa podrá hacer uso de sus facultades de administración y ejecutar directamente o a través de un tercero las labores que se han dejado de prestar con motivo de la huelga y que debieron haber sido cubiertas por el equipo de emergencia.

No está demás tener presente que, en la práctica, este procedimiento implica anticipar el inicio de la negociación colectiva en 135 días, toda vez que, como los trabajadores deben presentar su peticionario entre los 45 y los 60 días anteriores al vencimiento del contrato colectivo vigente, con la reforma, el empleador debe anticiparse a 180 días para tener derecho a invocar y exigir servicios mínimos.

Se ha criticado ese aspecto, por cuanto si una negociación normalmente produce algún grado de tensión y asperezas entre las partes, la petición de servicios mínimos anticipa ese clima no deseado y se inician las negociaciones con cierto desgaste recíproco.

También, otros detractores motejan a la figura del establecimiento de los servicios mínimos como una continuación encubierta de los reemplazos, porque quisieran una paralización total de la empresa y la experiencia ha demostrado que no falta el ingenio de uno y otro para entabrar el ejercicio de los derechos durante el desarrollo de la huelga. En cualquier caso, si el empleador no pide en tiempo y forma los servicios mínimos y equipos de emergencia, y encomienda a algunos trabajadores que no in-

tegren el grupo negociador para que desarrollen alguna labor que corresponde a alguien que se encuentra en huelga, será considerado reemplazo y se le aplicará todo el rigor de la ley.

Obviamente que el empleador buscará aminorar los efectos de la huelga y los trabajadores tratarán que la huelga “duela”, como se acostumbra a decir, y debilite el poder negociador de la parte contraria.

Sin perjuicio de lo anterior, constituye también otra limitación al ejercicio del derecho a huelga la determinación que deben hacer las autoridades, cada dos años, sobre las empresas en que no se podrá ejercer el derecho a huelga, en razón de atender servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. Esa calificación les corresponde a los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, actuando en forma conjunta.

d) Adecuaciones necesarias¹⁸

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

e) Reanudación de faenas¹⁹

El Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá ordenar, en procedimiento monitorio, la reanudación de faenas, a petición de parte, cuando la huelga en desarrollo produjere grave daño a la salud, el medio ambiente, abastecimiento de bienes o servicios, la economía del país o la seguridad nacional.

f) De los pactos sobre condiciones especiales de trabajo²⁰

Es de aquellos acuerdos que puede celebrar el empleador con el o los sindicatos de la empresa, en la que exista una sindicalización igual

¹⁸ Artículo 403 del Código del Trabajo.

¹⁹ Artículo 363 del Código del Trabajo.

²⁰ Artículo 374 del Código del Trabajo.

o superior al 30% de todos los trabajadores de la misma, en virtud de los cuales puede acordarse condiciones especiales de trabajo. Se aplica a los trabajadores miembros del sindicato y a aquellos que no lo integran pero prestan su consentimiento para ser representados por él para este efecto, pudiendo acordar una distribución de jornada de trabajo semanal especial y respecto de trabajadores con responsabilidades familiares, que estos puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella, de acuerdo a los requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación que establece el Código del Trabajo.

- Tipos de pactos que pueden celebrarse por esta vía ²¹
- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal.

Aquí las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, sin que esta exceda de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Sin embargo, si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

Las partes pueden acordar con el empleador pactos destinados a permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares accedan a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días.

Aceptada la solicitud, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que contendrá las siguientes menciones:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.

²¹ Artículos 375 y 376 del Código del Trabajo.

- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

g) Extensión de beneficios²²

El empleador tenía derecho de extender, en todo o parte, los beneficios obtenidos por un sindicato en un proceso de negociación colectiva, lo que podía hacer unilateralmente y sin importar la opinión del sindicato respectivo, aquel que los había obtenido como corolario de un proceso de negociación colectiva, lo que era resistido por los sindicatos, quienes buscaban establecer prohibiciones en los propios instrumentos.

Por eso, resulta llamativo que esta materia sea tratada expresamente en un sentido inverso, toda vez que ahora solo puede extender beneficios obtenidos en una negociación colectiva a quienes no negociaron, siempre que cuente con la aquiescencia expresa de las organizaciones sindicales.

h) Derecho a la información²³

Anualmente, las grandes empresas (200 o más trabajadores contratados) deben entregar a los sindicatos de empresa que hayan sido constituidos en ellas, los siguientes documentos: 1) balance general, 2) estado de resultados y 3) los estados financieros auditados, dentro de 30 días, contados desde que se encuentren disponibles, así como también toda la información de carácter público que sea de aquellas que se encuentre obligado a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros, dentro de 30 días de que puso a disposición al citado organismo.

²² Artículo 322 del Código del Trabajo.

²³ Artículos 315 a 319 del Código del Trabajo.

Sin embargo, tratándose de los nuevos sindicatos de empresa, deberá entregarse dentro de 30 días contados desde la que se comunicó su constitución o desde el envío de correo certificado, si fuese el caso de sindicatos inter empresa. Así puede leerse del artículo 315 del Código del Trabajo.

Pero también tienen derecho los sindicatos a requerir información específica para la negociación, petición que deben formular al empleador dentro de los 90 días anteriores al vencimiento del instrumento colectivo, para preparar sus negociaciones. Para precaver controversias al respecto, el propio Código del Trabajo señala expresamente la información que el empleador está obligado a entregar.

i) Piso de la negociación²⁴

La ley señala que, “se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato.”

Sin embargo, no forman parte del piso “la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.”

Si no hubiese contrato vigente del cual extraer el piso, este lo constituirá la respuesta del empleador y no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.”

j) Del consejo superior laboral

Organismo creado por la misma Ley 20.940, que aprobó la reforma que estamos analizando, compuesto por nueve consejeros **no** remunerados, designados; tres de ellos, por los trabajadores, tres por el Gobierno y tres por los empleadores.

A él le corresponde estudiar y efectuar propuestas de política pública, participar en la elaboración de recursos del Fondo de Formación Sindical

²⁴ Artículo 336 del Código del Trabajo.

y Relaciones Laborales y promover el diálogo social, entre muchas otras. Se le encomendó hacer el seguimiento a la aplicación de la Ley de Reforma Laboral y emitir informes estadísticos y de evaluación, finalizando con sus conclusiones, que, en atención a la imparcialidad de su representación plural, transcribiré las conclusiones del Informe emitido y asumiré su contenido.

– Conclusiones generales del consejo superior laboral:²⁵

El Consejo Superior Laboral, tras 9 meses de funcionamiento, emite el primer Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Reforma Laboral, ordenado conforme al artículo 3 número 6 de su Reglamento 16, correspondiente al Decreto N°6, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 3 de marzo de 2017.

Los Consejeros dejan constancia de las complejidades que han existido para poder desarrollar este Informe, en atención al difícil acceso a la información requerida en razón de las modalidades de levantamiento, registro y la falta de cruce con otras fuentes de información. Por lo anterior, el Consejo levanta la necesidad de trabajar en este tema, en miras a poder disponer de información estadística completa y fidedigna, a disposición del público, con el objeto de promover la investigación de otras entidades privadas y su aporte a las políticas públicas en materia de empleo y relaciones laborales.

El Consejo, en sus primeros meses de funcionamiento, se dedicó principalmente a hacer seguimiento a la implementación y aplicación de la reforma que prometía modernizar las relaciones colectivas de trabajo. Para ello, sesionó en 17 oportunidades, invitando a expertos del mundo público y privado a exponer sobre las primeras evidencias de esta implementación. Asimismo, analizó durante varias sesiones los indicadores trabajados por el Departamento de Estudios del Ministerio del Trabajo, junto con los Departamentos de Estudios y de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, para hacer seguimiento a las múltiples facetas de las negociaciones colectivas regladas que registran sus actuaciones ante la Dirección del Trabajo.

Durante el mes de enero de 2018, comenzó a trabajarse una estructura de Informe, para en la sesión ordinaria y la primera extraordinaria de marzo de 2018, comenzar las primeras deliberaciones sobre los tres primeros

²⁵ Cfr. Dialogo Social, “Informe del Consejo Superior Laboral sobre Reforma Laboral”, <https://n9.cl/u2op>

puntos del mismo. Con el ingreso de los nuevos Consejeros representantes del Ejecutivo, se retomaron las deliberaciones de esos primeros tres puntos, y continuaron respecto a los restantes.

Acerca de la implementación de la reforma laboral, el Consejo valora primeramente el trabajo realizado tanto por el Ministerio del Trabajo como por la Dirección del Trabajo para operativizar correctamente la misma, lo que ha requerido importantes esfuerzos de difusión e incluso de adecuación institucional.

En general el análisis sobre la reforma resulta positivo, por cuanto busca fortalecer la libertad sindical en sus tres dimensiones (la constitución de sindicatos y su funcionamiento, la negociación colectiva y la huelga). Sin perjuicio de ello, en su aplicación es posible identificar ciertos problemas que han derivado en dificultades para los actores sociales. Tales son: la ausencia de procedimiento legal para que negocien los grupos de trabajadores; el uso de los servicios mínimos como una pre-negociación colectiva; la calificación de los servicios mínimos; los problemas en la extensión de beneficios; el concepto de adecuaciones necesarias; el poco uso y aparente desconocimiento o poca funcionalidad de los pactos de adaptabilidad; la ausencia de datos para medir si la incorporación de las mujeres a las mesas negociadoras incide en las materias negociadas; como temas principales.

Sin perjuicio de ello, el Consejo considera de gran importancia este espacio de diálogo social, en el que representantes del mundo sindical, empresarial y estatal, pueden compartir sus distintos puntos de vista sobre diversas materias relativas a las relaciones de trabajo y el mercado laboral. Asimismo, destaca que a partir de este año y de acuerdo al mandato normativo (artículo 3 del Reglamento), el Consejo ampliará sus materias de trabajo, conjuntamente a sus funciones de seguimiento de la Ley N°20.940, al menos por los próximos dos años).

Santiago, 30 de abril de 2018.²⁶

6. CONCLUSIÓN

Este trabajo no ha tenido otra pretensión que compartir, de un modo sencillo y esquemático, los aspectos que nos parecen más relevantes de la Reforma Laboral llevada a cabo en mi país en el año 2016, involucrando

²⁶ *Idem.*

las aspiraciones y los temores, no solo del mundo del trabajo, sino que de la sociedad toda, porque en su génesis se marcaron miradas políticas e ideológicas, que alentaron asperezas y tensiones; las que terminaron cediendo, con generosidad, como la patria lo demanda, para reafirmar la validez de los principios democráticos.

Nos ha parecido necesario reiterar que compartimos las conclusiones del Consejo Superior Laboral, de vocación e integración plural, bien inspirado y transversal, que acabamos de transcribir, actitud que representa el espíritu abierto y llano con el que hemos venido a este Encuentro Latinoamericano, con ojos, oídos y el corazón abierto, para conocer y aprender de la sabiduría de los distinguidos expositores que comparten sus realidades y aspiraciones siempre dinámicas, forjadas con el cincel de su idiosincrasia y la pujanza de su historia, para regresar a casa con ideas frescas, renovadas y optimistas, y el compromiso de seguir promoviendo, equitativamente, la paz y la justicia social.

7 BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Bibliografía

- Allamand Zavala, Andrés y Monckeberg Díaz, Nicolás, *Anotaciones Parlamentarias de la Reforma Laboral*, Chile, Editorial Legal Publishing, 2017.
- Arellano Ortiz, P., Liendo Roa, Ricardo y Walker Errázuriz, Francisco, *Reforma Laboral Ley N° 20.940. Moderniza Relaciones Laborales*, Editorial Librotecnia, 2016.
- Aylwin Chiorrini, Andrés, *Libro Colectivo “Negociación Colectiva. Estudios en Homenaje al Profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Editorial On Demand, 1ª Edición, 2017.
- Caamaño Rojo, Eduardo y Ugarte Cataldo., José Luis, *Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un Enfoque Crítico*, Editorial Legal Publishing, 2008.
- Ermida Uriarte, Oscar, *Sindicatos en Libertad Sindical*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2ª Edición, 1999.
- Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Chile, 2007.
- Lanata Fuenzalida, Gabriela, *Sindicatos y negociación colectiva*. Editorial Thomson Reuters, 2012.
- Lizama Portal, Luis, *La Reforma Laboral Explicada y Comentada*, Ediciones On Demand, 2016.

Rojas Miño, Irene, *El Derecho del Trabajo en Chile. Su Formación Histórica y el Control de la Autonomía Colectiva*, Chile, Editorial Legal Publishing, 2017.
Ugarte Cataldo, José Luis, *Huelga y Derecho*, Chile, Editorial Legal Publishing, 1ª Edición, 2016.

Documentos publicados en Internet

Consejo Superior Laboral. “Primer Informe de Seguimiento y Evaluación sobre la Implementación y Aplicación de la Reforma Laboral”, Conclusiones Generales, <https://n9.cl/u2op>

Mensaje de la Presidenta Michelle Bachelet sobre Proyecto de ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, <https://www.bcn.cl/historia-delaley/nc/historia-de-la-ley/5389/>

Legislación

Constitución Política de la República de Chile.

Código del Trabajo.