

## **OFICIO N° 43-2026**

**INFORME DE PROYECTO DE LEY** “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel”.

**Antecedentes:** Boletín N° 18.044-3.

Santiago, 27 de enero de 2026.

Por Oficio N° 20.978, de fecha 12 de enero de 2026, el Presidente Accidental de la Cámara de Diputados, Sr. Eric Aedo Jeldres, de conformidad con lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 77 de la Constitución Política de la República y el artículo 16 de la Ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, remitió a la Corte Suprema el proyecto de ley que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel”.

El proyecto en cuestión corresponde al Boletín N° 18.044-3, se encuentra en primer trámite constitucional y cuenta para su tramitación con urgencia suma en su tramitación.

Impuesto el Tribunal Pleno en sesión celebrada el veintiséis de enero del año en curso, conformado por su Presidente (S) Ricardo Blanco Herrera, y los ministros y ministras señora Muñoz S., señores Prado y Silva, señora Repetto, señores Llanos, Carroza y Matus, señoras Melo, González y López, señores Astudillo y Ruz, y el ministro y ministra suplentes señoras Quezada y señor Crisosto, acordó informarlo al tenor de la resolución que se transcribe a continuación.

**A Sr. Eric Aedo Jeldres, Presidente de la Cámara de Diputados.**

**VALPARAÍSO**



“Santiago, veintisiete de enero de dos mil veintiséis.

**Vistos y teniendo presente:**

**Primero:** Que, el Presidente accidental de la Cámara de Diputados, Sr. Eric Aedo Jeldres, mediante Oficio N° 20.978, de fecha 12 de enero de 2026, puso en conocimiento de la Corte Suprema el proyecto de ley que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel”, a fin de recabar el parecer del máximo tribunal respecto de lo dispuesto en el artículo 414 septies, contenido en el número 6) de su artículo primero, en conformidad con lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 77 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 16 de la Ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional.

El proyecto en cuestión corresponde al Boletín N° 18.044-3, iniciado por mensaje presidencial e ingresado a la Cámara de Diputados el 9 de enero de 2026; se encuentra en primer trámite constitucional y cuenta para su tramitación con Urgencia Suma.

Para informar debidamente el aludido proyecto, la Dirección de Estudios lo puso en conocimiento de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ) con el objeto de que remitiera sus observaciones en torno a esta iniciativa legal.

**Segundo:** Que, según su mensaje, el proyecto de ley tiene su foco en la superación del déficit de eficacia y coordinación del actual sistema de negociación colectiva, promoviendo la autonomía colectiva como motor del desarrollo económico. Los objetivos esenciales del proyecto se articulan en torno a la configuración de distintos niveles de negociación y el fortalecimiento de la institucionalidad laboral.

A estos objetivos se agrega la protección de la libre competencia para evitar distorsiones en el mercado, buscando impedir que las empresas obtengan ventajas competitivas ilegítimas basadas exclusivamente en el deterioro de las condiciones laborales o la reducción de salarios.

Finalmente, el modelo busca actuar resguardando en protección de micro y pequeñas empresas, mediante el establecimiento de mecanismos de información y consulta, que buscan protegerlas de distorsiones derivadas de prácticas de salarios al alza desproporcionadas. Al establecer marcos de negociación coordinados y técnicos, el proyecto pretende evitar que empresas de mayor envergadura instrumentalicen los niveles salariales, afectando la libre competencia, buscando que esta se funde en la eficiencia productiva y la innovación.

**Tercero:** Que, la iniciativa propone modificar el Código del Trabajo para estructurar un sistema de negociación colectiva multinivel coordinado. La nueva



arquitectura del sistema, se estructura el derecho a la negociación colectiva en tres niveles coordinados.

**a. Nivel sectorial:** Su fin es fijar estándares mínimos y regulaciones generales (salarios, condiciones base) para todo un sector o subsector económico. Una vez publicado en el Diario Oficial, el acuerdo tiene efecto erga omnes (para todos), aplicándose obligatoriamente a todas las empresas del rubro, estén o no sindicalizadas.

**b. Nivel intermedio (Acuerdos Marco):** Reconoce formalmente la negociación para contextos productivos específicos que trascienden a una sola empresa jurídica, como cadenas de valor, grandes obras o faenas y redes de subcontratación, permitiendo la coordinación de obligaciones entre empresas principales y contratistas.

**c. Nivel de empresa:** Se mantiene para regular condiciones específicas de cada unidad productiva. Se establece una regla de no menoscabo: los acuerdos superiores no pueden anular beneficios ya adquiridos en la empresa, y la negociación de empresa no puede perforar los pisos mínimos fijados por el sector.

En cuanto a la institucionalidad de la negociación sectorial, se crean los Consejos Sectoriales y las Comisiones Subsectoriales, que estarán integrados por representantes de las confederaciones sindicales y gremiales más representativas, designados bajo un criterio proporcional basado en datos objetivos de afiliación y contratación.

En relación al rol de las organizaciones sindicales, el proyecto las fortalece en todos sus niveles, dotándolas de mayores facultades negociadoras.

El modelo contiene, además, una estructura de acompañamiento técnico de la negociación, tales como la Secretaría Técnica Ejecutiva (Instancia interministerial encargada de proveer antecedentes técnicos previos a la negociación), la Comisión de Diálogo Social (comisión asesora técnica, autónoma y de carácter tripartito que apoya a la Dirección del Trabajo y al Consejo Superior Laboral), el Consejo Superior Laboral, que supervigila y apoya al desarrollo del sistema, y a la Dirección del Trabajo se les robustecen sus facultades, extendiéndose a la certificación de representatividad, mantención de registros de los acuerdos, además de la mediación en conflictos sectoriales y la fiscalización del cumplimiento de los estándares mínimos.

En cuanto a su implementación, se contempla que se realice de manera gradual, estableciendo un cronograma escalonado para la entrada en vigencia del sistema.

Si bien el oficio requirente remite la consulta al reclamo propuesto en el artículo 414 septies del Código del Trabajo, el proyecto introduce, además, una



nueva atribución judicial de revisión de la decisión administrativa de reincorporación de trabajadores propuesta en el artículo 294 del Código del Trabajo, preceptos que se analizan a continuación.

**Cuarto:** Que, en lo concerniente a **la revisión judicial de la resolución administrativa de reincorporación del artículo 294 del Código del Trabajo**, la propuesta de artículo 294 del Código del Trabajo en reemplazo del vigente faculta a la Dirección del Trabajo para ordenar la reincorporación inmediata de trabajadores que, no contando con fuero sindical, sean desvinculados como represalia por su participación sindical.

En efecto, el artículo 294 contenido en la propuesta dispone lo siguiente: “Artículo 294. Cuando a consecuencia de la afiliación sindical, la participación en actividades sindicales, procesos de negociación colectiva o huelgas, se adopten represalias, tales como la modificación unilateral de las condiciones de trabajo, la exclusión injustificada de beneficios, el ejercicio abusivo de facultades disciplinarias, en contra de las personas trabajadoras involucradas, estas o la o las organizaciones sindicales correspondientes podrán denunciar la respectiva vulneración a la libertad sindical ante la Dirección del Trabajo o los tribunales competentes.

Cuando la represalia consista en el despido o término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral, esta no producirá efecto alguno, procediendo el reintegro de los trabajadores afectados en conformidad a lo dispuesto en el artículo 489.

Conforme con lo dispuesto en el inciso precedente, en casos en que el despido se produzca a consecuencia de la participación en actividades sindicales o convocatorias desarrolladas en el contexto de una negociación colectiva sectorial o de la celebración de acuerdos marco, la persona trabajadora o la organización a la que se encontraba afiliada podrá presentar una denuncia directamente ante el tribunal laboral o la Dirección del Trabajo. Con todo, si la Dirección del Trabajo estima que existen suficientes indicios de práctica antisindical, ordenará la reincorporación de las personas afectadas y presentará la denuncia ante el tribunal competente dentro de quinto día desde la reincorporación.

Presentada la denuncia referida en el inciso anterior por la Dirección del Trabajo, previa solicitud de parte, el tribunal deberá resolver dentro de tercero día acerca de la procedencia de la medida de reincorporación, pudiendo ratificarla o declararla injustificada, rechazando de plano en caso de que la solicitud no fuere fundada. En este último caso, la medida quedará sin efecto una vez resueltos los recursos que procedan en contra de dicha resolución.”.



Respecto de estas disposiciones, cabe realizar algunas observaciones, de acuerdo con lo que se expone a continuación.

Se desprende de su lectura, la norma se pone en la situación de que se ponga término a la relación laboral de un trabajador que no está sujeto a fuero sindical, como consecuencia de una represalia antisindical —a consecuencia de la participación en actividades sindicales o convocatorias desarrolladas en el contexto de una negociación colectiva sectorial o de la celebración de acuerdos marco—. En este caso, la persona trabajadora o la organización a la que se encontraba afiliada podrá presentar una denuncia directamente ante el tribunal laboral o la Dirección del Trabajo.

En el caso de ser interpuesta la denuncia directamente ante un tribunal laboral, esta será tramitada de acuerdo con las reglas establecidas en los artículos 489 y siguientes del Código del Trabajo.

En el caso de ser interpuesta la denuncia ante la Dirección del Trabajo, si dicho órgano de la Administración estima que existen suficientes indicios de práctica antisindical, ordenará la reincorporación de las personas afectadas y presentará la denuncia ante el tribunal competente dentro de quinto día desde la reincorporación.

Una vez presentada la denuncia, solo previa solicitud de parte, el tribunal deberá resolver si ratifica la decisión de reincorporación, o declararla injustificada dentro de tercero día. Decisión que mantendrá sus efectos hasta que se hayan resuelto todos los recursos procedentes en contra de dicha resolución.

Al respecto, en primer lugar, se observa que no parece adecuado que se dote a la Administración de una potestad unilateral de reincorporación forzada en materia laboral. En efecto, en el derecho chileno, la reincorporación forzada de trabajadores no amparados por fuero laboral, como en el caso en estudio, siempre la dicta el órgano jurisdiccional, dentro de un proceso judicial llevado adelante con las garantías del debido proceso, como tercero imparcial e independiente, reservando a la Administración el rol de mediador entre las partes. Pues bien, el proyecto altera las funciones administrativas y jurisdiccionales, entregando a la Dirección del Trabajo, un órgano de la Administración dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, idénticas potestades que los tribunales de justicia, al punto que el trabajador y organizaciones sindicales podrán optar por presentar sus denuncias ante uno o ante otro.

Agrava esta observación el hecho de que la propuesta dote de exigibilidad inmediata a la decisión administrativa, estableciendo la ley, incluso, un espacio de tiempo en que el empleador no puede controvertir la decisión de la Dirección del Trabajo de reincorporar al trabajador desvinculado ante los tribunales laborales,



pues ella está condicionada a que la Dirección del Trabajo interponga la denuncia, y la propuesta le entrega un plazo de 5 días a ese órgano para hacerlo. Por lo demás, tampoco es clara la oportunidad en que el empleador debe solicitar la revisión de la resolución administrativa de reincorporación, puesto que la propuesta solo mandata que el tribunal laboral resuelva la solicitud dentro de tercero día.

En segundo lugar, merece ser comentado el hecho que la iniciativa mantiene los efectos de la decisión administrativa de reincorporación hasta que la resolución judicial que resuelva la reclamación del empleador se encuentre firme, dotándola entonces del mismo valor y efecto que las resoluciones judiciales laborales (recordemos que la apelación laboral a las resoluciones que otorgan medidas cautelares se conceden en el solo efecto devolutivo, conforme al art. 476 CT).

En conclusión, la propuesta no parece balancear adecuadamente la distribución de roles en la institucionalidad laboral, confundiendo los roles administrativos y jurisdiccionales, entregando a los primeros atribuciones cuasi jurisdiccionales o dotando a sus decisiones de los mismos efectos que las resoluciones de los tribunales.

**Quinto:** Que, en lo que atañe al **reclamo del artículo 414 septies del Código del Trabajo**, el artículo 414 septies de la propuesta integraría el nuevo Título XI del Código del Trabajo, titulado “DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACUERDOS SECTORIALES Y SUBSECTORIALES”, y contiene un procedimiento contencioso administrativo especial, destinado a someter al control jurisdiccional la resolución de la Dirección del Trabajo que determina qué confederaciones (sindicales y gremiales) cumplen con los criterios de representatividad para integrar los Consejos Sectoriales Laborales y a las Comisiones Subsectoriales.

La iniciativa busca instaurar la negociación colectiva sectorial y subsectorial, que se desarrollará a través de los respectivos Consejos Sectoriales Laborales y las Comisiones Subsectoriales, los que estarán compuestos en partes iguales por integrantes pertenecientes a la o las confederaciones sindicales y a la o las confederaciones gremiales más representativas del sector de actividad económica, quienes al detentar esta última calidad y por el solo ministerio de la ley, estarán habilitados para desarrollar negociaciones y suscribir acuerdos sectoriales.

El artículo 411 de la propuesta determina las reglas de composición de los Consejos Sectoriales Laborales y su aplicación a las Comisiones subsectoriales, estableciendo que cada Consejo Sectorial Laboral estará compuesto por diez integrantes, designándose a cinco consejeros sindicales o de las confederaciones



sindicales más representativas y cinco consejeros empresariales de la o las confederaciones más representativas. A su vez, el inciso segundo del artículo 412 establece porcentajes mínimos de representatividad que se deben cumplir para acceder a la integración.

Como se puede ver, los conceptos “representatividad” o “más representativa” cobran relevancia, pues el ser calificado como una de las instituciones “más representativas” del sector productivo es lo que habilita para conformar estos Consejos o Comisiones y, en definitiva, participar del proceso de negociación colectiva.

Esta definición será realizada por la Dirección del Trabajo, pues señala el artículo 414 quinquies que, en el marco de la negociación colectiva sectorial, corresponderá a dicho servicio emitir la resolución relativa a la representatividad de las confederaciones sindicales y gremiales, siendo esta resolución objeto del reclamo establecido en el artículo 414 septies, que dispone lo siguiente: “Artículo 414 septies. Reclamación de la determinación de las confederaciones más representativas. El reclamo se deducirá por el o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución de la Dirección del Trabajo, según las siguientes reglas:

- a) El reclamante señalará, con precisión, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.
- b) La Corte podrá declarar inadmisibile la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra anterior.
- c) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe a la Dirección del Trabajo, concediéndole un plazo de quince días al efecto, prorrogables por única vez, el que deberá contener, a lo menos, la metodología utilizada para el cálculo de la representatividad, los porcentajes desagregados de afiliación o contratación de cada confederación, según corresponda; y la aplicación de la regla establecida en este Código para la asignación del cupo de integración.
- d) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.
- e) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.
- f) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva



resolución, incluyendo o excluyendo a la o las confederaciones, según corresponda.

g) En todo aquello que no estuviere regulado por el presente artículo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.”

El diseño de la propuesta para este reclamo es prácticamente idéntico al previsto en el artículo 402 del Código del Trabajo respecto de la resolución que determina las empresas sin derecho a huelga. En efecto, dicha disposición contempla el mismo régimen de competencia absoluta y relativa, el mismo plazo de interposición, los requisitos formales de la presentación cuyo incumplimiento autoriza a la corte a declararlo inadmisibile, traslado al órgano reclamado, término de prueba facultativo para la corte, vista de la causa con preferencia, mismas alternativas que la corte puede ordenar en el fallo y reglas supletorias (Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda).

Todas estas definiciones parecen apropiadas, dado que la sede jurisdiccional es la más idónea para el control de legalidad que predomina en esta acción judicial, y por cuanto las reglas de tramitación son las más adecuadas considerando el tribunal y la materia a conocer.

Con todo, no puede dejarse de advertir una inconsistencia de la propuesta, toda vez que en el inciso quinto del artículo 412 se alude a que el plazo de esta reclamación será de quinto día, que es distinto de aquel propuesto en el artículo 414 septies, de quince días. Este último es, ciertamente, el más favorable para el objetivo del reclamo, pues permite a los afectados revisar la legalidad del acto impugnado en un tiempo prudente, y es consistente además con el reclamo del artículo 402.

**Sexto:** Que, a través del presente informe se analizó el proyecto de ley que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel” contenido en el Boletín N.º 18.044-13, el cual tiene por objetivo la superación del déficit de eficacia y coordinación del actual sistema de negociación colectiva, por medio de la promoción de la autonomía colectiva, el establecimiento de un sistema de negociación colectiva en tres niveles y el fortalecimiento de la institucionalidad involucrada.

En primer lugar, en relación a lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo contenido en el proyecto, se considera que la propuesta no parece balancear adecuadamente la distribución de roles en la institucionalidad laboral, confundiendo los roles administrativos y jurisdiccionales, entregando a órganos administrativos atribuciones cuasi jurisdiccionales o dotando a sus decisiones los



mismos efectos que las resoluciones de los tribunales, tales como la exigibilidad inmediata o la prevalencia del acto administrativo por sobre la resolución judicial que lo revierte, hasta que esta última adquiera estado de firmeza.

Sobre el reclamo regulado en el art. 414 septies de la propuesta, su diseño es prácticamente idéntico al previsto en el artículo 402 del Código del Trabajo respecto de la resolución que determina las empresas sin derecho a huelga, y que ello es apropiado tanto en sede jurisdiccional como de procedimiento. Se advierte de todos modos una inconsistencia en el artículo 412 del Código del Trabajo de la propuesta acerca del plazo de reclamación, siendo preferible el plazo anunciado en el art. 414 septies.

**Séptimo:** Que, por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en la norma constitucional citada, **se acuerda informar en los términos antes expuestos** el referido proyecto de ley.

Oficiese.

PL N° 2-2026”

Saluda atentamente a V.S.

