

Legal |
Opinión | Artículo 1 de 2

Reinterpretación de la Dirección del Trabajo en materia sindical: resumen y comentarios

"...Emitió tres dictámenes que modifican su interpretación histórica sobre normas claves de la negociación colectiva (...). Tras su análisis, adopta una postura más garantista del derecho sindical y más flexible en el cumplimiento de formalidades, lo que redefine el equilibrio en las relaciones laborales y obliga a los empleadores a estar más atentos y preparados para enfrentar procesos de negociación colectiva con menor margen para errores formales..."

Jueves, 14 de agosto de 2025 a las 17:30



A⁻ A⁺ Imprimir Enviar

Susana González

En julio de 2025, la Dirección del Trabajo (DT) emitió tres dictámenes que modifican su interpretación histórica sobre normas claves de la negociación colectiva. En términos generales, tienen un objetivo común: ampliar las posibilidades de acción sindical y flexibilizar las consecuencias jurídicas del incumplimiento de ciertas formalidades procesales.

Tras su análisis, la Dirección del Trabajo adopta una postura más garantista del derecho sindical y más flexible en el cumplimiento de formalidades, lo que redefine el equilibrio en las relaciones laborales y obliga a los empleadores a estar más atentos y preparados para enfrentar procesos de negociación colectiva con menor margen para errores formales.

A continuación, se analizan por separado cada uno de los dictámenes:

El primero (N° 450/15), relativo a audiencias de impugnación y reclamación (art. 340 del Código del Trabajo, elimina la exigencia de que ambas partes deban reclamar para que la Inspección del Trabajo convoque a una audiencia de impugnación y reclamación durante el proceso de negociación colectiva.

Antes, si el sindicato no respondía en plazo a la propuesta del empleador, se entendía que aceptaba

tácitamente lo ofrecido, lo que impedía que se realizara la audiencia. Actualmente la audiencia deberá realizarse, aunque solo una parte (empleador o sindicato) haya reclamado, y el silencio del sindicato ya no tiene consecuencias jurídicas negativas.

El segundo dictamen (N° 451/16), referente a servicios mínimos y equipos de emergencia (artículos 360 y 361 del Código del Trabajo), cambia el criterio sobre cuándo se puede iniciar una negociación colectiva en relación con la calificación de servicios mínimos.

Anteriormente se entendía que no se podía iniciar una negociación colectiva si no estaban previamente calificados los servicios mínimos, sin importar el contexto. Ahora, solo se impide iniciar la negociación si se trata de una empresa que no tenía sindicato y se constituye uno nuevo. En todos los demás casos se puede negociar, aunque no haya acuerdo o resolución sobre los servicios mínimos.

Además, se aclara que los plazos legales se prorrogan si vencen en días inhábiles y que el silencio del sindicato no se considera aceptación de lo propuesto por el empleador.

Por último, el tercer dictamen (N° 452/17), sobre requisitos para sindicatos inter-empresas (artículos 227 y 364 del Código del Trabajo), amplía las condiciones para que estos últimos puedan negociar colectivamente con empresas donde no hay sindicato vigente.

Anteriormente, estos sindicatos necesitaban cumplir con el *quórum* de 25 trabajadores o 10% de la dotación, y solo los sindicatos de empresa podían usar la norma que permite constituirse con solo ocho trabajadores si no había sindicato previo.

En la actualidad, los sindicatos inter-empresa podrán beneficiarse de este *quórum* más reducido de ocho trabajadores, siempre que no exista un sindicato vigente en la empresa.

A modo de conclusiones generales, los dictámenes N° 450/15, N° 451/16 y N° 452/17 representan un cambio importante en la doctrina de la Dirección del Trabajo, con efectos directos sobre la negociación colectiva y la representación sindical. Estas modificaciones pueden resumirse en los siguientes puntos clave:

Fortalecimiento de la posición sindical: se elimina la presunción de que el silencio o la falta de respuesta del sindicato implica aceptación o renuncia, permitiendo que estos mantengan sus derechos incluso ante incumplimientos formales o plazos vencidos.

Mayor flexibilidad procesal: se reduce el peso de los plazos estrictos y las formalidades, facilitando que las audiencias y negociaciones se realicen incluso si no todas las partes presentan reclamaciones o respuestas dentro de los tiempos establecidos.

Relativización de normas consideradas imperativas: se interpreta que ciertas normas, como la necesidad de servicios mínimos calificados antes de iniciar la negociación, pueden tener excepciones en casos específicos, ampliando la posibilidad de iniciar negociaciones sin cumplimientos previos absolutos.

Ampliación de la legitimación de sindicatos inter-empresa: se permite que estos sindicatos apliquen el *quórum* reducido (ocho trabajadores) para negociar en empresas donde no exista sindicato vigente, lo que

facilita su constitución y acción negociadora.

Implicancias para las empresas: estos cambios aumentan la incertidumbre y requieren que los empleadores adopten nuevas estrategias, ya que se reduce la posibilidad de apoyarse en defectos formales para limitar el avance sindical y la negociación colectiva.

* Susana González Hun es asociada del área Laboral de Mendoza Luksic y Valencia.

0 Comentarios

 **Alejandra Vidal** ▼



Sé el primero en comentar...



Comparte

Mejores

Más recientes

Más antiguos

Sé el primero en comentar.

Suscríbete

Política de Privacidad

No vendan mis datos

