

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO**



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ¿UNA HERRAMIENTA PARA
COMBATIR LA DESIGUALDAD?**



**Memoria de Prueba para optar al Grado de
Licenciado en ciencias Jurídicas y Sociales**

**DANIEL ALEJANDRO ALARCÓN LÍBANO
2 0 1 7**

INTRODUCCIÓN

Desde un principio las relaciones entre empleadores y trabajadores se han encontrado en un plano de desigualdad, la cual que se puede apreciar en las condiciones de trabajo, remuneraciones, beneficios, entre otros. Lo anterior encuentra su punto culmine durante la Revolución Industrial, en donde estas desigualdades se agudizan cada vez más, dando origen a un nuevo derecho, el Derecho del Trabajo¹.

Las normas laborales son caracterizadas, normalmente, como normas de orden público de protección. “De orden público, ya que se trata de reglas indisponibles para los ciudadanos, en atención a que protegen intereses generales de la sociedad. De protección, debido a que cautela a un grupo que en el desarrollo del sistema económico es considerado en una posición desaventajada. Las normas laborales tienen entre sus objetivos centrales nivelar las posiciones de empleadores y trabajadores, que en un estado sin reglas son generalmente posiciones asimétricas. Y esto se considera un interés general de la sociedad, que legitima normas indisponibles para las partes de una relación laboral”².

En virtud de lo anterior, es que podemos llegar a señalar que el Derecho del Trabajo cumple una función o rol social, la cual consistiría en actuar como un mecanismo de mediación en el conflicto social, más precisamente como un puente de

¹ MELLA Patricio, DOMÍNGUEZ Álvaro (2014), *“La libertad sindical en Chile ¿requiere un nuevo modelo regulatorio?”*, PALOMO Rodrigo (coordinador) *“La organización sindical en Chile: XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, Pp 91-120.

² UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO, observatorio social (2001), CELHAY Pablo, GIL Diego, *“Sindicalización y negociación colectiva”* [Visitado: 20-11-2016] [Disponible en: [http://www.osuah.cl/documentos/Sindicalizacion%20y%20Negociacion%20Colectiva%20\(Celhay%20y%20Gil%202007\).pdf](http://www.osuah.cl/documentos/Sindicalizacion%20y%20Negociacion%20Colectiva%20(Celhay%20y%20Gil%202007).pdf)].

equilibrio estructural entre los intereses contrapuestos de empleador y trabajador, tendiendo hacia su integración.

Dentro de este contexto podemos encontrar a la libertad sindical, “la cual es una libertad individual que se ejercer de manera colectiva”³, que a su vez se encuentra compuesta por las instituciones de sindicatos, huelga y negociación colectiva. Éstas tienen su justificación, fundamentalmente, en consideraciones de justicia política, en el sentido ya señalado de producir igualdad entre las partes de una relación laboral y de proteger a un grupo que usualmente se encuentra en una posición desventajada frente al empleador: los trabajadores⁴. En este sentido, la libertad sindical o derecho colectivo del trabajo refleja ciertos principios básicos de una sociedad democrática funcional, los cuales están destinados a obtener mejores condiciones sociales y laborales.

Específicamente, dentro de esta libertad sindical como una de las manifestaciones del Derecho del Trabajo encontramos a la negociación colectiva, la cual actúa como un mecanismo de distribución de los recursos, tendiente a mejorar las condiciones de trabajo.

Es en razón de lo expuesto anteriormente, que el objeto del presente trabajo es responder desde un aspecto socio-jurídico si la negociación colectiva ¿puede llegar a constituir una herramienta efectiva para combatir la desigualdad?, y en caso de ser así ¿cuáles son sus principales campos de intervención o cambios?

³ SUPIOT Alain, (2008) “Derecho del Trabajo” (Traducc. Patricia Rubini-Blanco, Buenos Aires, Editorial Heliasta).

⁴ UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO, observatorio social (2001), CELHAY Pablo, GIL Diego. Op. Cit.