



**Departamento Jurídico y  
Fiscalía**

Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E14368 (2216) 2018; 22759 (2677)  
2018; S/K (2624) 2018;  
1760(120)2020; E. 56331 (441) 2022

810 15

**DICTAMEN:** \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Reconsidera doctrina.

**MATERIA:**

Grupos negociadores.

**RESUMEN:**

1. Los grupos negociadores, al tratarse de entidades que no se encuentran proscritas en la actual legislación y que tienen su sustento en el derecho de asociación, solo pueden desarrollar un procedimiento de negociación de carácter atípico a consecuencia de la inexistencia de normas legales que regulen dicho aspecto.
2. La ausencia de un procedimiento legal implica que este Servicio no se encuentra habilitado para determinar la forma en que se ejerce la voluntad colectiva en este caso, siendo una materia privativa del legislador y un elemento de la esencia de todo instrumento colectivo. La inexistencia de lo anterior impide su nacimiento y, por tanto, la calificación de instrumento colectivo regido por el libro IV del Código del Trabajo a los acuerdos celebrados por un grupo negociador.
3. En este tipo de procedimientos y acuerdos no resulta aplicable la regulación establecida en los artículos 314 y 327 y siguientes del Código del Trabajo. Tampoco resulta posible pactar extensión de beneficios de un acuerdo suscrito por un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar por no configurarse los presupuestos establecidos por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo.
4. Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018.

**ANTECEDENTES:**

1. Necesidades del Servicio.
2. Ordinario N°104, de 23.03.2022, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Valparaíso.

3. Presentación de 21.03.2022, de Sr. Francisco Buzeta C., Gerente General de Vallejos Hermanos, Transportes y Cía. Ltda.
4. Presentación del Sr. Rodrigo Ugarte Bolumburu, de 09.01.2020.
5. Ord. N°620 del Sr. Director Regional del Trabajo de Tarapacá (S) de 26.11.2018.
6. Correo electrónico de Sra. Natalia Avendaño López, de 26.11.2018.
7. Presentación del Sr. Bryan Bastías, de 22.11.2018.
8. Ord. N°3079 de la Sra. Directora Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, de 01.10.2018.

**FUENTES:**

- 1) Constitución Política de la República, artículo 19 N°15 y N°16
- 2) Código del Trabajo, artículos 311, 314, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326 y 327.

**CONCORDANCIA:**

Dictámenes N°3938/33 de 27.07.2018; N°1024/17 de 21.02.2018; N°3194/84, de 12.07.2017, N°1163/29, de 12.07.2017 y N°2393/59, de 02.06.2017.

**SANTIAGO,**

**19 MAY 2022**

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: JEFA DE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES**

**SR. ALFONSO YAÑEZ PINO  
GERENTE GENERAL  
VALLEJOS HERMANOS TRANSPORTES Y COMPAÑÍA LIMITADA  
EL SAUCE #1093, PLACILLA  
VALPARAISO  
[fbuzeta@transportesvallejos.cl](mailto:fbuzeta@transportesvallejos.cl)  
[notificacionesdt@transportesvallejos.cl](mailto:notificacionesdt@transportesvallejos.cl)**

**SR. RODRIGO UGARTE BOLUMBURU  
LOS CONQUISTADORES 1700, PISO 16, PROVIDENCIA.  
RUGARTE@ASYC.COM**

**SR. BRAYAN BASTIAS  
AV. CIRCUNVALACIÓN MANZANA F SITIO 96 – ZOFRI, IQUIQUE.  
BBASTIAS@MEMO.CL**

Mediante presentaciones indicadas en antecedentes, se solicitó a esta Dirección que se pronuncie sobre diversos aspectos referidos a la negociación colectiva llevada a cabo por grupos negociadores, con relación a la forma en que se ejerce este derecho y sus eventuales efectos.

En este sentido, las consultas formuladas buscan determinar:

1. Procedencia de celebrar un instrumento colectivo con un grupo negociador y cuál sería el procedimiento para llevarlo a cabo.
2. Si procede que los grupos de trabajadores elijan comisión negociadora y se pronuncien o rechacen la propuesta del empleador.
3. Si a los instrumentos colectivos celebrados por un empleador con un grupo de trabajadores le resultan aplicables las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo y, en dicho supuesto, si es posible aplicar en estos casos lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.
4. Si es factible pactar acuerdos de extensión de los beneficios de un instrumento colectivo suscrito con un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.

En dichas presentaciones, además, se reproducen los artículos 320, 321, 322 del Código del Trabajo y la doctrina de este Servicio contenida en Dictámenes N°2858/79 de 17.06.2017, N°1163/29 de 13.03.2017 y N°3938/33 de 27.07.2018; considerando que este último pronunciamiento reconsideró la doctrina de esta Dirección en materia acuerdos de grupos negociadores señalando que detentan la naturaleza de instrumentos colectivos.

Asimismo, y por razones de buen servicio, se ha estimado pertinente emitir un pronunciamiento que, además de resolver las consultas formuladas, permita adecuar la interpretación de este Servicio sobre la materia a la realidad de las relaciones laborales y cumplir de mejor forma los Convenios N°87 y N°98 de OIT, en materia de libertad sindical y negociación colectiva, vinculantes para el Estado de Chile y sus diversos poderes.

En este sentido, y considerando que en Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018, se reconsideró la doctrina de esta Dirección en materia acuerdos de grupos negociadores, resulta necesario un nuevo estudio de la materia, en relación con el derecho a negociar colectivamente por parte de los grupos negociadores, para esclarecer el procedimiento en estos casos, la naturaleza jurídica del acuerdo celebrado y, finalmente, abordar los efectos de un acuerdo suscrito por un grupo de trabajadores unidos para el solo efecto de negociar.

## **II. El derecho a negociar colectivamente.**

La doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018, da cuenta del alcance del derecho a negociar colectivamente, refiriéndose a lo establecido en el inciso cuarto del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, disposición que consagra:

*“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.”*

El Dictamen referido previene que el Tribunal Constitucional, en su sentencia en causa Rol N°3016 (3026)-16, conociendo un requerimiento de inconstitucionalidad respecto de la Ley N°20.940, sostiene que el derecho a negociar colectivamente se encuentra garantizado a todos los trabajadores, encontrándose su titularidad radicada en todos y cada uno de ellos en atención a la activación originaria de este derecho.

En este sentido, en el Considerando Decimonoveno de la sentencia, el Tribunal Constitucional advierte, en lo pertinente, que *“se trata de un derecho fundamental cuya activación o determinación originaria para ejercerlo o no reside en los trabajadores individualmente considerados. Dicho de otra manera, se garantiza el derecho de cada trabajador de manifestarse de forma grupal para la consecución de un interés colectivo consistente en negociar con su empleador condiciones de trabajo, entre ellas la más importante, la retribución por su trabajo”*.

Considerando lo anterior, es necesario tener presente lo dispuesto en el inciso 4° del numeral 16 del artículo 19 de la actual Constitución Política de la República, en el entendido que, reconociéndose el derecho a todas las y los trabajadores a negociar colectivamente, se consagra que la ley establecerá, por un lado, las modalidades de la negociación y, por otro, los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

En este orden de ideas, existen una serie de remisiones legales que dan cuenta de los acuerdos de grupos negociadores, tratándose de una modalidad de negociación que sería reflejo del derecho de asociación y que no se encontraría proscrita en la actual Constitución Política de la República, conforme se expone en el considerando vigésimo noveno de la sentencia del Tribunal Constitucional:

*“Que para este Tribunal, la agrupación voluntaria de trabajadores que se conforma para efectos de una negociación colectiva es reflejo del derecho de asociación. La ausencia de reconocimiento constitucional expreso no copa las posibilidades asociativas de los trabajadores. El hecho que no exista reconocimiento expreso de agrupaciones de trabajadores no significa que se encuentren constitucionalmente proscritas.”*

Por lo antes señalado, y como bien lo entiende la doctrina, *“la expulsión del denominado grupo negociador del Código del Trabajo, no significa que las coaliciones de trabajadores dejen de existir jurídicamente. Podrán subsistir en la aplicación directa tanto del derecho de libertad de asociación (artículo 19 número 19), como del derecho a negociar colectivamente (artículo 19 número 16), ambos reconocidos constitucionalmente”*<sup>1</sup>.

En esta circunstancia, el Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, del año 2017 (Informe III – Parte 1A, p.88), observa la decisión del Tribunal Constitucional, particularmente respecto del rol preponderante que corresponde reconocer a los sindicatos u organizaciones de trabajadores frente a otras modalidades de agrupación, tratándose de un aspecto que requiere de la correspondiente adecuación normativa.

En este sentido, es relevante señalar que es esta misma Comisión la que en el año 2019 reitera de forma más explícita lo siguiente: *“La comisión pide al Gobierno que adopte, a través del diálogo social, medidas que reconozcan de manera efectiva el papel fundamental y las prerrogativas de las organizaciones representativas de trabajadores y sus representantes y que prevean mecanismos para evitar que la intervención de un grupo negociador en la negociación colectiva en ausencia de sindicato pueda debilitar la función de las organizaciones de trabajadores o socavar el ejercicio de la libertad sindical”* (Observación CEACR, 2019, publicación 109).

La CEACR previene que la noción de organización de trabajadores utilizada en los Convenios 87 y 98 es amplia, sin embargo, la distinción anterior se establece en relación con las modalidades de agrupación que no reúnen las garantías y requisitos mínimos para

---

<sup>1</sup> Ugarte Cataldo, José Luis (2017), Negociación colectiva, huelga y reforma: una nueva cartografía, Anuario de Derecho Público, N°. 1, 2017, (pp. 355-364), p. 359.

poder considerarse organizaciones constituidas con el objeto y la capacidad de fomentar y defender los derechos de las y los trabajadores de forma independiente y sin injerencias.

Por lo anterior, debe ser una especial preocupación y deber del Estado, a la luz de los Convenios N°87 y N°98 de la Organización Internacional del Trabajo, que en el caso de existir estas entidades, las mismas no tengan por objetivo desestimular la existencia de organizaciones sindicales y afectar su pleno desarrollo, tratándose de situaciones que serían eventualmente constitutivas de prácticas atentatorias a la libertad sindical, a la luz de lo dispuesto en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado, considerando la necesidad de referirse a lo que ocurre con los procedimientos de negociación en estos casos, siendo un aspecto al que hace referencia expresamente el artículo 19 N°16 inciso 4° de la Constitución Política de la República vigente, resulta necesario revisar y reconsiderar la doctrina contenida en Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018, en atención a las circunstancias que se exponen a continuación.

### **III. Procedimientos de negociación colectiva y grupos negociadores.**

En consideración a la problemática expresada, es necesario diferenciar entre el reconocimiento de una modalidad de negociación, como ocurre con los grupos negociadores, y la existencia o regulación de un procedimiento en la normativa laboral, siendo esta circunstancia especialmente relevante a propósito de las facultades interpretativas que detenta este Servicio.

Para ello, resulta necesario advertir que tras la sentencia que acogió parcialmente el requerimiento de inconstitucionalidad en causa Rol N°3016 (3026)-16, seguidos ante el Tribunal Constitucional, existe un escenario de atipicidad respecto al procedimiento de negociación colectiva aplicable a los grupos negociadores.

En este sentido, bajo la consideración que la titularidad del derecho a negociar colectivamente radica efectivamente en todos y cada uno de los trabajadores originariamente, es posible advertir que, en virtud de las facultades otorgadas por el mismo texto constitucional, el legislador solo ha tipificado dos procedimientos de negociación, los cuales se encuentran destinados en su ejercicio exclusivamente a uno o más sindicatos, en tanto depositarios de la voluntad colectiva de sus afiliados.

De esta forma, dentro de los procedimientos tipificados o regulados se encuentra la negociación colectiva no reglada establecida en el artículo 314 del Código del Trabajo, la que consagra la titularidad del procedimiento exclusivamente en las organizaciones sindicales, teniendo concretamente como resultado la suscripción de un instrumento colectivo denominado convenio colectivo y que detenta una regulación específica, por ejemplo, respecto a su duración en el artículo 324 del Código del Trabajo.

*“Artículo 314. Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado”.*

Asimismo, se encuentra la negociación colectiva reglada, reconocida expresamente en el Código del Trabajo, en el Título IV del Libro IV, “El procedimiento de negociación reglada”, que en su artículo 327 establece que la presentación del proyecto de contrato

colectivo, que da inicio al procedimiento de negociación, es realizada por el o los sindicatos, negociación que culminará en general con la suscripción de un instrumento colectivo denominado contrato colectivo.

*“Artículo 327. Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador.”*

En consideración de lo expuesto, no existe una regulación normativa del procedimiento de negociación colectiva de grupo de trabajadores, por lo tanto, la única vía plausible para la materialización de la negociación colectiva es el desarrollo de un procedimiento de naturaleza atípica en que las propias partes se otorgan las reglas pertinentes, circunstancia que tendrá una serie de implicancias y efectos necesarios de advertir.

A este respecto, si bien el derecho a negociar colectivamente se activa originariamente de forma individual, su ejercicio requiere siempre que exista la concertación o voluntad colectiva de los trabajadores, siendo un elemento de la esencia de los instrumentos colectivos, dando lugar a su nacimiento y justificando su particular naturaleza. Esta circunstancia genera la necesidad que los grupos de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar cuenten con mecanismos normativos que permitan materializar y acreditar la existencia de voluntad colectiva, aspecto cuya regulación es privativa del legislador.

Esto también ha sido reconocido por la doctrina, respondiendo a la pregunta de cuál sería el procedimiento conforme al que podrían negociar los grupos negociadores. La conclusión es que estas coaliciones transitorias no podrán negociar bajo la modalidad reglada o no reglada, señalando lo siguiente:

*“no es posible saltarse el texto expreso de la ley –que evidencia regulación exclusivamente para la organización sindical-, pero que, si aún esto fuera posible, el problema es que una interpretación como esta que analizamos colocaría a los grupos negociadores en una posición más privilegiada que a las organizaciones sindicales, ya que éstos quedarán sujetos a las exigencias legales que el procedimiento reglado consagra a su respecto en forma expresa, y el grupo no. A menos que se pretenda que la Dirección del Trabajo, por la vía de un dictamen, regule el vacío legal estableciendo fórmulas para hacer aplicables a los grupos negociadores las instancias y materias prevista en la modalidad reglada (conformación del grupo negociador y elección de integrantes de la comisión negociadora no sindical, oportunidad para negociar, fuero, acuerdo de extensión de beneficios, calificación de servicios mínimos y conformación de quipos de emergencia), lo cual supondría asumir facultades legislativas que no tiene”<sup>2</sup>.*

De esta forma, si bien existen remisiones legales a los acuerdos de grupos negociadores, a las que se hizo referencia en el Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018, no es menos cierto que este Servicio no puede innovar normativamente respecto a la forma en que se desarrollará el procedimiento de negociación y, consecuentemente, como se materializa la voluntad colectiva en dichos casos, aspecto que es necesario para el perfeccionamiento del instrumento colectivo, como ya se indicó anteriormente.

---

<sup>2</sup> Aylwin Chiorrini, Andrés, ¿Pueden negociar colectivamente los grupos de trabajadores en el Código del Trabajo modificado por la Ley 20.940?, En “Negociación colectiva: Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela”, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed. lit.), 2017, págs. 23-37, p. 35

Como ha prevenido anteriormente la Organización Internacional del Trabajo, existe la necesidad de garantizar que este tipo de organizaciones emerja y se constituya de forma independiente, circunstancia que ha merecido especial preocupación de nuestro legislador, incluso de forma previa a la Ley N°20.940 que concluyó sin un procedimiento de negociación para grupos de trabajadores.

A modo de ejemplo, en la reforma contenida en la Ley N°19.759, existiendo previamente un procedimiento referido a grupos negociadores, la ley reguló la forma en que se materializaría la voluntad colectiva, evitando que nos encontráramos frente al fenómeno de los denominados contratos pluripersonales, como ocurre con firma de un acuerdo por parte de cada trabajador individualmente considerado, lo que también se verifica en el caso en que distintos trabajadores otorgan poderes para su representación individual, situaciones en que no se materializa una voluntad de naturaleza colectiva.

De esta forma, reafirmando la necesidad de adecuar nuestra normativa a los parámetros advertidos por la Organización Internacional del Trabajo, se puede concluir que si bien existen referencias legales respecto a la modalidad de negociación de grupos de trabajadores, ello no permite solucionar regulaciones exigidas y necesarias, por ejemplo, en los artículos 234, 314 y 330 del Código del Trabajo respecto de las organizaciones sindicales, en que se determina la forma que asume y se desarrolla la representación colectiva, ya sea con constitución de una comisión negociadora o el reconocimiento del rol del directorio sindical.

En dicho orden de ideas, cabe señalar que este Servicio no se encuentra facultado para integrar la laguna normativa en materia de procedimientos de negociación de grupos negociadores, implicando, en definitiva, que la Dirección del Trabajo es incompetente para determinar cómo deberán llevarse a efecto estas negociaciones ante la ausencia de un marco legal que interpretar y, por lo tanto, el eventual desarrollo de procedimientos atípicos, sustentados en el derecho de asociación, deberán considerar la situación expuesta en párrafos anteriores.

#### **IV. Acuerdo suscrito por grupos de trabajadores y sus efectos.**

De esta forma la doctrina de este Servicio en atención al derecho de asociación, concluye que la negociación de grupos es reconocida en el ordenamiento jurídico, sin embargo, la ausencia de un procedimiento y la forma de verificar cómo se ejerce la voluntad colectiva, implica la imposibilidad de considerar el acuerdo de grupo negociador como un instrumento colectivo de aquellos regulados en el Libro IV del Código del Trabajo, por carecer de un requisito de la esencia de estos, cual es, la existencia de un procedimiento en la ley, del cual se origine, según se encuentra prescrito en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República.

Habiéndose señalado lo anterior, cabe precisar que los presupuestos de la extensión de beneficios no le serían aplicables al acuerdo de grupo negociador, en los términos que señala el artículo 322 del Código del Trabajo.

*“Art. 322. Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.*

*Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión*

*y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.*

*El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.*

*Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo”.*

La doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°303/1 de 18.01.2017, permite concluir que el objeto del acuerdo de extensión de beneficios consiste en determinar: “1. La aplicación, en todo o parte, de las estipulaciones pactadas; 2. Los trabajadores no vinculados al instrumento que podrán acceder a la extensión, en caso de aceptación por parte de estos, y 3. La proporción de la cuota ordinaria sindical que el beneficiario de dicho acuerdo debe pagar a la organización sindical que ha negociado el instrumento, en caso de aceptar dicha extensión”.

De esta forma, el objeto del acuerdo de extensión no resultaría aplicable a los grupos negociadores, puesto que el establecimiento del pago de todo o parte de la cuota sindical ordinaria, propia de una entidad permanente y estable, apunta a compensar el fruto del esfuerzo y la capacidad negociadora del Sindicato, circunstancia que no es posible de realizar en el caso de una agrupación de trabajadores que es eminentemente transitoria. (Dictamen N°2393/59 de 02.06.2017)

A su vez, sin perjuicio de la conclusión sobre la actual naturaleza del acuerdo de grupo negociador, se advierte además que no existe impedimento para que trabajadores que han participado de dichas instancias se afilien, durante la vigencia de dicho acuerdo, a una organización sindical para participar en un procedimiento reglado o no reglado.

A este respecto se debe considerar, a mayor abundamiento, que aún en el caso que se integre la laguna legal existente por el legislador y fuera posible el surgimiento de un instrumento colectivo, la regla general sobre afectación en nuestra legislación laboral se encuentra contenida en los artículos 310 y en el inciso final del artículo 323 del Código del Trabajo, el cual dispone que, una vez iniciada una negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

En dicho contexto, en el caso de los instrumentos colectivos negociados por organizaciones sindicales el legislador laboral estableció la única excepción a esta regla, específicamente en el inciso 2° del artículo 323 del Código del Trabajo, en caso que el trabajador cambie su afiliación de un sindicato a otro, encontrándose afecto a un instrumento negociado con la organización originaria, se mantendrá afecto este último instrumento hasta su término, y tras ello les será aplicable el instrumento colectivo suscrito por su nuevo sindicato.

De esta forma, la participación y la vinculación a la negociación colectiva es la regla general y la excepción solo resulta aplicable a la hipótesis anteriormente expuesta.

Por tanto, un trabajador que sea actualmente parte de un acuerdo celebrado grupalmente de manera atípica, al no regirse por las normas del referido Libro IV del Código

del Trabajo, no se verá impedido de participar en una negociación colectiva, sea reglada o no reglada, iniciada por una organización sindical, de acuerdo a las formalidades y oportunidad establecidas en los artículos 314, 327 y siguientes del Código del Trabajo, no teniendo en consecuencia aplicación a su respecto la regla contenida en el artículo 307, el cual prescribe que *“ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador”*.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

1. Los grupos negociadores, al tratarse de entidades que no se encuentran proscritas en la actual legislación y que tienen su sustento en el derecho de asociación, solo pueden desarrollar un procedimiento de negociación de carácter atípico a consecuencia de la inexistencia de normas legales que regulen dicho aspecto.
2. La ausencia de un procedimiento legal implica que este Servicio no se encuentra habilitado para determinar la forma en que se ejerce la voluntad colectiva en este caso, siendo una materia privativa del legislador y un elemento de la esencia de todo instrumento colectivo. La inexistencia de lo anterior impide su nacimiento y, por tanto, la calificación de instrumento colectivo regido por el libro IV del Código del Trabajo a los acuerdos celebrados por un grupo negociador.
3. En este tipo de procedimientos y acuerdos no resulta aplicable la regulación establecida en los artículos 314 y 327 y siguientes del Código del Trabajo. Tampoco resulta posible pactar extensión de beneficios del acuerdo suscrito por un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar por no configurarse los presupuestos establecidos por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo.
4. Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018.

Saluda atentamente a Ud.,



*[Handwritten signature]*  
PABLO ZENTENO MUÑOZ  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO



*[Handwritten initials]*  
PZM/NPS/LBP/SSC  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirección
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo