



Daniela González Flores

## Negociación Colectiva

Derecho a la Información  
de los Sindicatos

ediciones  
**DER**

DER EDICIONES es una Editorial Jurídica creada por un grupo de Editores de larga trayectoria.

Estamos en la búsqueda de publicaciones de innegable valor científico. Nuestra propuesta pone énfasis en una cuidada elaboración técnica, colocando nuestra experiencia al servicio de la comunidad jurídica.

Nuestro catálogo editorial está compuesto por las siguientes colecciones: Ensayos Jurídicos, Monografías, Manuales, Cuadernos Jurídicos, Co-ediciones, Revistas y Obras prácticas.

Invitamos a aquellos profesores, investigadores o abogados en ejercicio, que hayan escrito una tesis de maestría, monografía, ensayo, manual u otra obra de interés práctico, a publicar con nosotros.

Para mayor información, escribanos a [info@derediciones.com](mailto:info@derediciones.com) o visite nuestra página web [www.derediciones.com](http://www.derediciones.com)

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS

© Daniela González Flores

2017 DER EDICIONES LIMITADA

Santa Magdalena 10, oficina 26, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Chile.

Teléfono +56 22 906 00 02

[www.derediciones.com](http://www.derediciones.com)

Registro de Propiedad Intelectual N°: 283873

ISBN: 978-956-9959-07-3

Primera edición, octubre de 2017 DER Ediciones Limitada

Tiraje: 300 ejemplares

Impresores: Andros Impresores

Impreso en Chile / Printed in Chile

## ADVERTENCIA

La Ley N°17.336 sobre Propiedad Intelectual prohíbe el uso no exceptuado de obras protegidas sin la autorización expresa de los titulares de los derechos de autor.

El fotocopiado o reproducción por cualquier otro medio o procedimiento de la presente publicación queda expresamente prohibido.

*A mi compañero de vida y a mi querida familia.  
Su amor infinito fue el más hermoso incentivo para terminar esta obra.*

*A los profesores Eduardo y Rodrigo, a Soledad, a “las palomas” y,  
en general, a todos los amigos, profesores, colegas que, de manera  
absolutamente desinteresada, me brindaron su constante  
apoyo y aliento en este proceso.*

*A mis jefes y compañeros de la Oficina de Defensa Laboral de Santiago.  
Su lucha inquebrantable es mi constante inspiración.*

*A todos quienes genuinamente colaboraron, directa o indirectamente,  
para que esta obra pudiera culminarse.*



## ÍNDICE

PRÓLOGO.....	V
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO GENERAL .....	5
1. APROXIMACIÓN A LOS CONCEPTOS DE DEMOCRACIA INDUSTRIAL, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN .....	7
1.1. Democracia industrial: Su aproximación en el ámbito de las relaciones de trabajo y su relación con las potestades informativas.....	10
1.2. La participación de los trabajadores: tipologías y gradualidad de la misma	14
A) <i>Formas de participación</i> .....	16
B) <i>Niveles o grados de participación</i> .....	20
C) <i>Participación en el contexto nacional</i> .....	23
1.3. Representación de los trabajadores y representación sindical: sus delimitaciones conceptuales, clasificaciones, fundamentos y aplicación práctica	28
A) <i>Caracterización y contextualización de la representación sindical a nivel local</i> .....	28
B) <i>Análisis de la “representación sindical”. Clasificación de sus dimensiones, facetas y fundamentos</i> .....	31
CAPÍTULO II: EL DERECHO DE INFORMACIÓN .....	37
1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL EN MATERIA DE DERECHO DE INFORMACIÓN .....	39
1.1. El acceso a la información como presupuesto básico para la consagración de un modelo de relaciones laborales propiamente participativo. Declaraciones, tratados y pactos internacionales .....	40
1.2. El derecho de información ante la OIT.....	41
2. APROXIMACIÓN DOGMÁTICA Y CONCEPTUAL AL “DERECHO DE INFORMACIÓN”.....	47
2.1. Definición conceptual y teórica del “derecho de información”. Su estructura compleja.....	47

2.2. “Derecho de información” proyectado en el ámbito de las relaciones laborales. Primera aproximación constitucional .....	50
2.3. Delimitación conceptual de las potestades informativas de los representantes de los trabajadores .....	57
2.4. Fundamentos jurídico-constitucionales del derecho de información en la negociación colectiva.....	64
<i>A) Libertad de información o derecho de acceso a la información .....</i>	64
<i>B) Buena fe .....</i>	70
<i>C) Libertad sindical y la negociación colectiva como derecho fundamental .....</i>	80
CAPÍTULO III: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE INFORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	91
1. ANÁLISIS DE LOS MARCOS HISTÓRICO-NORMATIVOS .....	93
1.1. Derecho de información en el antiguo modelo normativo de negociación colectiva bajo el Código del Trabajo de 1931 .....	94
<i>A) Contexto político-normativo .....</i>	94
<i>B) Derecho de información en el “conflicto colectivo” .....</i>	97
1.2. Derecho de información en la negociación colectiva bajo el gobierno de Salvador Allende .....	100
<i>A) Contexto político-normativo .....</i>	100
<i>B) El derecho de información en Chile entre 1970-1973 .....</i>	102
1.3. Derecho de información en la negociación colectiva durante la Dictadura Militar .....	106
<i>A) Contexto político-normativo inmediatamente posterior al Golpe Militar .....</i>	106
<i>B) Derecho de información en el “Estatuto Social de la Empresa” .....</i>	108
<i>C) Contexto político-normativo del Plan Laboral .....</i>	111
<i>D) Derecho de información en el “Plan Laboral” .....</i>	112
1.4. Breve referencia al proyecto de ley sobre negociación colectiva presentado por el Presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle .....	115
CAPÍTULO IV: ACTUAL DISEÑO DEL DERECHO DE INFORMACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA .....	123
INTRODUCCIÓN .....	125
1. ÁMBITO OBJETIVO DE LAS POTESTADES INFORMATIVAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	126

1.1. Introducción al tratamiento normativo de las potestades informativas en el contexto de relaciones de trabajo en Chile bajo la ley N° 19.759. ....	126
1.2. Ámbito objetivo de las potestades informativas de los representantes de los trabajadores en el marco negocial en la ley N° 20.940 .....	134
A) <i>Derecho de información específico para la negociación colectiva en las grandes y medianas empresas</i> .....	137
B) <i>Derecho de información relativo a la negociación colectiva en la micro y pequeña empresa</i> .....	147
2. ÁMBITO SUBJETIVO DE LAS POTESTADES INFORMATIVAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO NEGOCIAL.....	147
2.1. Ámbito subjetivo de las potestades informativas de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva bajo la vigencia de la ley N° 19.759 .....	148
2.2. Ámbito subjetivo de las potestades informativas de los representantes de los trabajadores en el ámbito negocial previsto en la ley N° 20.940 .....	152
3. LÍMITES IMPUESTOS A LAS POTESTADES INFORMATIVAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO NEGOCIAL .....	158
3.1. Respeto a la intimidad del trabajador .....	158
3.2. El deber de confidencialidad y sigilo .....	165
A) <i>Particularidades del denominado “deber de sigilo” en el marco negocial nacional</i> .....	167
B) <i>Alcance material de aplicación del deber de sigilo</i> .....	173
C) <i>Alcance personal de aplicación del deber de sigilo</i> .....	178
D) <i>Extensión temporal del deber de sigilo</i> .....	182
E) <i>Consecuencias jurídicas de la vulneración del deber de sigilo en la negociación colectiva</i> .....	184
4. GARANTÍAS Y SANCIONES PREVISTAS FRENTE A LA OMISIÓN DEL DEBER DE ENTREGAR INFORMACIÓN .....	191
4.1. Planteamiento preliminar. Reseñas históricas pertinentes a las prácticas antisindicales y desleales bajo la ley N° 19.759 .....	191
4.2. Delimitación material y personal en las prácticas antisindicales y desleales bajo la ley N° 20.940 y su vinculación con la nueva actuación prevista para la Dirección del Trabajo.....	197
4.3. Las actuales vías judiciales para sustanciar y resolver los ilícitos cometidos contra la libertad sindical .....	203
5. DERECHO DE INFORMACIÓN Y “MULTIRUT” .....	208
CONCLUSIONES .....	217
BIBLIOGRAFÍA .....	225



## PRÓLOGO

La reforma legal introducida por la Ley N° 20.940 al Código del Trabajo ha sido una modificación controversial y que, en opinión de la doctrina que el suscrito comparte, está lejos de haber cumplido su objetivo de modernizar el actual sistema de relaciones laborales colectivas. En efecto, es ya casi un lugar común sostener que la legislación laboral en materia de negociación colectiva está en clara y directa discordancia con el debido reconocimiento y resguardo del derecho fundamental de libertad sindical, conforme al estándar mínimo y básico establecido por los convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo anterior tiene múltiples implicancias, puesto que permite evidenciar que, pese a los años transcurridos desde el retorno a la democracia en el país, subsisten cuerpos normativos diseñados e implementados en la época de la dictadura que mantienen vigentes sus ideas matrices y su efecto limitativo de ciertos derechos fundamentales, como es el caso de la negociación colectiva y de la huelga, lo que resulta incompatible con un verdadero estado democrático de derecho. Por otra parte, en lo que concierne directamente a la disciplina del Derecho del Trabajo, la subsistencia de un ordenamiento jurídico como es aquel derivado del tristemente célebre Plan Laboral, tiene una enorme trascendencia, toda vez que repercute directamente en el funcionamiento del sistema tutelar del trabajo subordinado, impidiendo una protección robusta de los intereses colectivos de los trabajadores.

Por cierto, no se puede obviar que el Derecho del Trabajo opera como un mecanismo tutelar integrado, tanto por su dimensión individual como por su dimensión colectiva. Si falta la primera, la protección del trabajo

subordinado se podría alcanzar en gran medida por la actuación de los sindicatos, los que generan acuerdos colectivos con los empresarios que configuran, al menos, un marco tutelar de proyección amplia. Por el contrario, si falta o es insuficiente la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo, este ordenamiento jurídico no pasa de ser un Derecho asistencial, de mínimos irrenunciables que, si bien podrían excluir los riesgos más gruesos de abusos o de precariedad laboral, no logra dar respuesta completa y oportuna a las necesidades de los trabajadores subordinados, al no tornar posible la canalización de los conflictos colectivos que son inherentes a las relaciones laborales, ni permitir un mejoramiento progresivo de las condiciones de trabajo más allá de los mínimos legales para un amplio universo de trabajadores.

Las relaciones de trabajo objeto del Derecho Laboral están marcadas por la desigualdad de poder entre empleadores y trabajadores, las que esta rama del Derecho hace suyas al validar la subordinación y configurarse como un marco regulatorio de ese tipo de trabajo, procurando matizar los potenciales efectos dañinos o lesivos de esta desigualdad respecto de la parte más débil. En ese ámbito, los derechos mínimos e irrenunciables de fuente legal cumplen su objetivo, reforzados por el rol fiscalizador del Estado –la Dirección del Trabajo en Chile– y por la tutela jurisdiccional a cargo de tribunales especializados con competencia en lo laboral. Con todo, esa construcción normativa que da forma al Derecho del Trabajo individual es y será siempre insuficiente para hacer frente al problema de la desigualdad de poder negocial entre las partes de una relación laboral y que incide en la calidad de las condiciones del trabajo. La tutela asistencial de mínimos e irrenunciables jamás podrá asegurar calidad o bienestar, ni generar las condiciones para atender a las realidades cada vez más diversas de los distintos sectores productivos, lo que sólo puede ser alcanzado por la vía del fomento y el ejercicio de la autonomía colectiva.

De allí, entonces, que el Derecho del Trabajo colectivo, fundado en la libertad sindical, generará las condiciones posibles para la configuración de una nueva estructura tutelar del trabajo subordinada, dado que la acción colectiva de los trabajadores canalizada a través del sindicato les permitirá generar –ahora en un plano de equiparidad con los empresarios– una regulación de sus relaciones de trabajo que satisfaga de mejor forma, así como con mayor dinamismo y flexibilidad, sus necesidades e intereses como actores sociales. No obstante, se debe señalar que para poder avanzar en ese

camino se requiere de una sociedad que asuma una opción política de compromiso y respeto por la libertad sindical en cuanto derecho fundamental. Esto es así, porque ya no se está en el plano legal o de tutela heterónoma propio del Derecho del Trabajo individual, sino que se está en un ámbito de libertades públicas, de participación, de cuestionamiento y de conflicto, que el Derecho debiera poder canalizar de una manera equilibrada y pacífica.

El enfoque precedentemente descrito ya fue puesto en evidencia hace más de 100 años por el gran jurista alemán Hugo Sinzheimer, quien comprendiendo muy tempranamente el conflicto de poder que enmarca las relaciones laborales, sostuvo que la regulación de estas relaciones “no ha de ser sólo producto del Derecho estatal, sino que tiene que ocurrir, además, mediante la autodeterminación social. Poder y alcance de esta autodeterminación social, cuya esencia radica en la regulación autónoma de las relaciones laborales mediante las fuerzas socialmente organizadas, crecen constantemente. (...) Esto muestra que en muchas cuestiones la regulación autónoma es más productiva y adaptable que la regulación estatal. El legislador no debe poner trabas a su desarrollo; al contrario, tiene que tornarlo fecundo. Su tarea es poner a disposición las necesarias formas jurídicas en que puede realizarse la voluntad de autodeterminación social”.

Si se proyectan estas ideas al Chile contemporáneo, no deja de ser sorprendente su actualidad y su carácter contingente, puesto que la normativa vigente en materia de negociación colectiva, luego de la reforma introducida por la Ley N° 20.940, está lejos de permitir el desarrollo de relaciones laborales colectivas que tengan como su eje central la “autodeterminación social” por medio de la interacción colectiva de sindicatos y empresarios, a pesar de que el objetivo declarado en el mensaje presidencial con el cual se inició su tramitación parlamentaria era la “nivelación de la cancha” y el aprovechamiento de las oportunidades que para el desarrollo económico y laboral podría presentar el fortalecimiento de la libertad sindical.

Por el contrario, el nuevo texto del Libro IV del Código del Trabajo pone en evidencia que se mantienen incólumes las ideas medulares del Plan Laboral de la dictadura y que se ofrece a sindicatos y empleadores una verdadera jungla normativa, plagada de restricciones y trampas, que entorpecen el verdadero desarrollo de la negociación colectiva, entendida como el ejercicio de un derecho fundamental de los trabajadores y la mejor forma de regular las relaciones laborales, a partir del acuerdo directo de

los propios interlocutores sociales. Efectivamente, el texto del Libro IV crece en número de disposiciones y los pilares ideológicos del Plan Laboral en esta materia, a saber: negociación colectiva centrada en la empresa; negociación colectiva entendida sólo como una vía de determinación de remuneraciones en función de productividad y una huelga que no paraliza, dan cuenta de que gozan de muy buena salud, después del remozamiento que les hace la reforma laboral.

Ahora bien, lo dicho hasta ahora adquiere importancia práctica, puesto que obliga a quien se aventura en el estudio y en la aplicación del nuevo marco regulatorio sobre negociación colectiva a tener que moverse en un escenario que posibilite una visión y comprensión más profunda de las disposiciones legales, esto es, una comprensión más allá de su sentido literal, pudiendo poner en evidencia su sesgo ideológico, es decir, el de la función que se le asigna al Código del Trabajo en esta materia como uno de los enclaves que sustentan el actual modelo económico neoliberal.

Frente a este panorama, el estudioso y el profesional del Derecho tienen una tarea compleja por delante y su horizonte debiera ser siempre y, en todo momento, la convicción básica del debido reconocimiento y respeto a la libertad sindical como derecho fundamental y como principio rector del Derecho del Trabajo colectivo, a pesar de que el legislador de la reforma laboral lo olvida constantemente a través del Libro IV. Creemos que esa es la única manera de ser fieles al ideario de libertad y de igualdad que sirve de base a la construcción de un verdadero modelo de relaciones colectivas de trabajo, siendo nuestra responsabilidad como operadores jurídicos contribuir a la aplicación de un ordenamiento jurídico que pueda de verdad conducir a respuestas justas, en aras de los valores y bienes jurídicos que dan vida a esta rama del Derecho.

Todo este largo preámbulo busca poder situar en su contexto al libro que me ha correspondido el honor de presentar, titulado “Negociación Colectiva. Derecho a la información de los sindicatos”, de autoría de la abogada y magíster en Derecho del Trabajo, Daniela González Flores. Por cierto, en opinión de quien suscribe, el mérito general de este texto es que es capaz de moverse y formular explicaciones sobre su tema central que combinan de excelente manera el análisis normativo con la valoración y el compromiso sincero de su autora por la libertad sindical y por la consolidación de un sistema más justo de relaciones laborales colectivas en el país.

Por otra parte, también desde una perspectiva general, cabe destacar que este libro tiene como base el trabajo de tesis para optar al grado de Magister en Derecho del Trabajo de su autora por la Universidad de Talca y la Universidad de Valencia, bajo la dirección constante y exigente del profesor Dr. Rodrigo Palomo Vélez. En lo personal, soy testigo presencial de la dedicación intensa que significó la investigación y desarrollo del texto, dado que me correspondió ser miembro del tribunal que evaluó la tesis y su defensa, la que fuera calificada en forma unánime con nota 7. En razón del potencial que presentaba la tesis, debido a que abordaba por primera vez en nuestro medio el tema del derecho de información de los sindicatos en forma completa, crítica y con un interesante enfoque comparado, busqué en todo momento convencer a su autora sobre la importancia de actualizar este estudio luego de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 y darle forma de libro, con el fin de poder poner a disposición de la comunidad de laboristas un texto que, sin duda alguna, será de enorme provecho y utilidad. Por ello, no puedo dejar de agradecer a la colega Daniela González por su confianza y por su perseverancia para continuar estudiando y desarrollando el tema después de haber obtenido su maestría, conciliando con esfuerzo esta tarea con su quehacer como defensora laboral en la Región Metropolitana.

Sin perjuicio de lo expuesto y, sin ánimo de efectuar un resumen del contenido del libro, se estima necesario hacer presente que este estudio es capaz de centrar el análisis de su tema central, a partir de la valorización de la democracia y de la participación de los trabajadores al interior de la empresa, lo que contrasta con la visión dominante, muchas veces acrítica, que enfoca y conecta a la entidad empresarial únicamente con la propiedad y los intereses de empresario-empleador.

De esta manera, el libro se enfrenta desde sus inicios a la concepción del Plan Laboral que busca hacer prevalecer en todo momento los intereses del empleador, en desmedro de la necesaria equiparidad de posiciones negociadoras que debiera garantizar el Derecho del Trabajo colectivo. Por desgracia, la reforma laboral continúa con dicha tendencia, como lo señala y cuestiona la autora del libro, al negar a los sindicatos formas más amplias de participación en las materias de interés común que atañen a la marcha de la empresa, para reducirla a un esquema más bien funcional e instrumental a la concepción de negociación colectiva como mecanismo de determinación colectiva y temporal de condiciones económicas de trabajo

en función de la productividad. Una manifestación evidente en este sentido, es que el nuevo texto del artículo 306 del Código del Trabajo, a pesar de haber ampliado las materias de negociación colectiva a todas aquellas de interés común para las partes, replica la norma impuesta por la dictadura que prohíbe la negociación de materias que pudieran limitar la facultad del empleador de dirigir o administrar su empresa. Así, entonces, visiones democráticas sobre la participación que defiende la autora, se enfrentan aún a ataduras autoritarias que niegan valor al actuar y a la información amplia respecto de la cual pudieran ser sujetos activos los sindicatos.

No obstante lo expuesto, la reforma laboral incorpora un avance importante, “en la medida de lo posible”, respecto del derecho de información de los sindicatos en el marco de la negociación colectiva reglada, lo que viene a perfeccionar los cambios tímidos e incipientes introducidos por la Ley N° 19.759 del año 2001. Como la Ley N° 20.940 consolida y asume sin cuestionamiento la concepción restrictiva de negociación colectiva definida por el Plan Laboral, el derecho de información de los sindicatos adquiere una especial importancia en la fase preparatoria del procedimiento, con miras a la formulación del proyecto de contrato colectivo. Sobre este punto, la autora trata el tema en gran detalle, desde sus orígenes histórico-legislativos, hasta el alcance de cada una de las nuevas disposiciones contenidas a partir del artículo 315 del Código del Trabajo, incluyendo las recientes interpretaciones contenidas en los dictámenes de la Dirección del Trabajo, por lo que el lector que busca respuestas a necesidades profesionales de asesoría a sindicatos o a empresas encontrará abundante material y una clara explicación para satisfacer sus inquietudes. Como ejemplo del valor que adquiere el derecho de información en el desarrollo de la negociación colectiva reglada, cabe señalar que su correcto ejercicio por parte de un sindicato, le permitirá reforzar la base de su pretensión salarial, frente a normas nuevas que ya no obligan al empleador a dar respuesta fundada al rechazo de lo requerido por el sindicato en su proyecto ni a acompañar antecedentes justificativos. Por ello, frente a una posible estrategia negociadora del empleador a partir de informaciones generales, difusas o parciales, el derecho de información puede ser una importante fuente de argumentos y de defensa a favor de los intereses colectivos de los trabajadores.

En definitiva, sin ánimo de seguir extenuando al lector con estas reflexiones iniciales, que la generosidad y la confianza tal vez desmesurada

de la autora en quien suscribe han hecho posibles, quisiera concluir invitando a quienes tienen este libro en sus manos a aprovechar su contenido y a asumir con alegría el estudio de esta disciplina jurídica.

Como abogado laboralista y profesor de Derecho del Trabajo, ya dominado por las canas (signo evidente del paso inexorable del tiempo), no deja de ser un orgullo ver y constatar cómo una nueva generación de jóvenes y comprometidos laboralistas formados en nuestro país, de la que Daniela González Flores es una exponente destacada, está haciendo un gran aporte para seguir avanzando en la lucha por la construcción de un nuevo sistema de relaciones laborales colectivas fundado en el valor intransable de la libertad sindical y de la justicia social, lo que nos une en la Fuerza a todos –jóvenes y no tan jóvenes– en la tarea de superar el Plan Laboral.

Prof. Dr. Eduardo Caamaño Rojo

Valparaíso, octubre de 2017



## INTRODUCCIÓN

Los derechos de información se han concebido, tradicionalmente, como las fórmulas básicas de participación de los trabajadores en el contexto de las relaciones industriales. Además de constituir en sí mismas importantes prerrogativas de la representación de los trabajadores, estos derechos tienen una predominante naturaleza instrumental respecto del correcto desarrollo de otras competencias a las que sirven y, por elevación, respecto de la propia función representativa. Su reconocimiento constituye, por tanto, un factor distintivo y de importancia vital en la adopción y consolidación de un modelo democrático de relaciones laborales.

En el caso chileno, el reconocimiento normativo del derecho de información es reciente, luego de que, sólo con la dictación de la ley N° 19.759 en el año 2001, se estableciera el derecho de información de los representantes de los trabajadores únicamente referido a la negociación colectiva. Se justificó su inclusión al, precisamente, concebirse a la negociación colectiva como el mecanismo idóneo en cuya virtud se pudiere fomentar, al interior de la empresa, una cultura de diálogo y de acuerdos entre los actores sociales, tal cual consta en su Mensaje Presidencial, y, asimismo, en razón de cumplir dichas potestades informativas un papel básico dentro de un esquema negocial, centro esencialmente en la productividad.

Casi dieciséis años más tarde, y con la entrada en vigencia de la ley N° 20.940, se estableció una nueva regulación respecto del derecho de información de los sindicatos, distinguiéndose al efecto entre el derecho de información periódica, derecho de información específica para la negociación colectiva y el derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores.

A ello cabe añadir que, en la práctica, se ha constatado la insuficiencia de dicha regulación, toda vez que contempla auténticas cortapisas estructurales, que vienen a neutralizar el natural ámbito de aplicación de los derechos referidos, que se suman a las limitantes propias que presenta el modelo negocial chileno, factores que, a la postre, realzan la necesidad de un estudio y análisis más acabado del derecho de información -y en este caso en específico, aquel vinculado a la negociación colectiva-, brindándose, por tanto, un enfoque dogmático más completo y actualizado.

El objetivo central del presente trabajo es, por tanto, analizar, desde una perspectiva crítica, las bases dogmáticas y normativas del reconocimiento jurídico de los derechos de información de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva, al interior de la empresa, de cara a reorientar la caracterización que de los mismos ha primado en Chile, luego de haberse entendido éstos como una excepción cualificada a la potestad del empresario de mantener en reserva todos aquellos antecedentes relacionados con la gestión, marcha y proyección del centro productivo de que es titular.

Se propugna, en cambio, una concepción por la que el derecho de información sea igualmente reconocido y protegido, al menos, con la misma intensidad que aquél, luego de que, por su utilización, se materialice el ejercicio efectivo de un derecho fundamental, como es la negociación colectiva.

Con tal propósito, se ha realizado, en primer término, un estudio eminentemente dogmático para identificar los componentes conceptuales del problema jurídico planteado, y para justificar el reconocimiento de los derechos de información de los representantes de los trabajadores en el contexto de la democracia industrial y libertad sindical. Estas cuestiones aparecen desarrolladas en los capítulos I y II de este trabajo.

Luego, ha sido necesario efectuar un análisis de las diversas aristas que comprende la concreta regulación jurídica de estos derechos de información, a propósito de la negociación colectiva en Chile, siempre a nivel de empresa (señaladamente, alcance objetivo y subjetivo, calidad de la información, restricciones y garantías de estos derechos). En tal sentido, se ha realizado un análisis normativo (revisión de normas referidas al objeto de estudio en las distintas fuentes del Derecho del Trabajo chileno y revisión de antecedentes legislativos), un análisis de la doctrina científica (mono-

grafías y artículos) y un análisis de la jurisprudencia judicial y administrativa (a la que se pueda acceder desde bases de datos, desde entrada en vigor de normas respectivas). Sobre estas cuestiones tratan los capítulos III y IV del trabajo.

En particular, el capítulo III está dedicado a dar cuenta de los antecedentes históricos del reconocimiento jurídico de los derechos de información de los sindicatos en la negociación colectiva, identificando y comentando al respecto los principales hitos normativos. El capítulo IV, por su parte, da cuenta pormenorizada del actual reconocimiento de estos derechos en nuestro país, luego de la entrada en vigencia de la ley N° 20.940, que modifica la materia y efectuando, asimismo, la respectiva valoración crítica de la misma.