

**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
FACULTAD DE DERECHO  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

# **LOS CONVENIOS COLECTIVOS AL AMPARO DE UNA NUEVA LEGISLACIÓN.**

Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Autor:

**María de los Angeles Villanueva Lagos**

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabaj

**Santiago, 2004**



<b>INTRODUCCIÓN .</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR CONVENIO COLECTIVO? .</b>	<b>7</b>
<b>1.1. ORÍGEN DEL CONCEPTO .</b>	<b>7</b>
<b>1.1.a) Conceptos y Legislación Comparada .</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Características del Convenio Colectivo .</b>	<b>9</b>
<b>1.3. Fines del Convenio Colectivo . .</b>	<b>11</b>
<b>1.4. Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo .</b>	<b>12</b>
<b>1.5. Efectos Generales del Convenio Colectivo . .</b>	<b>13</b>
<b>1.6. Nominación del Convenio Colectivo en el Derecho Comparado .</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO SEGUNDO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL AMPARO DE LA NUEVA LEGISLACIÓN . .</b>	<b>17</b>
<b>Conceptos generales sobre transparencia en el proceso de negociación . .</b>	<b>17</b>
<b>2.1.a. Aspectos Específicos .</b>	<b>18</b>
<b>2.1.b. Modificaciones realizadas por la ley 19.759 en el ámbito de la presentación hecha por Sindicatos de Empresa o Grupos de Trabajadores. . .</b>	<b>19</b>
<b>2.1.c. Modificaciones realizadas por la ley 19.759 en el ámbito de la presentación hecha por otras organizaciones sindicales. .</b>	<b>24</b>
<b>Negociación Colectiva Propiamente tal .</b>	<b>29</b>
<b>2.2.a. Negociación Colectiva Reglada o Formal . .</b>	<b>30</b>
<b>2.2.b. Negociación Colectiva No Reglada o Informal . .</b>	<b>31</b>
<b>2.2.c. Negociación Colectiva Semireglada .</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO TERCERO. LA CONVENCION COLECTIVA EN CHILE . .</b>	<b>39</b>
<b>3.1. Desarrollo histórico de la distinción entre Contrato y Convenio Colectivo. . .</b>	<b>39</b>
<b>3.2. Paralelo entre Contrato y Convenio Colectivo. . .</b>	<b>42</b>
<b>3.3. Sistema vigente en la actualidad .</b>	<b>43</b>
<b>3.4. Política legislativa del Sistema . .</b>	<b>45</b>
<b>3.5. Breve referencia al Contrato Colectivo .</b>	<b>47</b>
<b>a) Sujetos Colectivos .</b>	<b>47</b>

b) Procedimiento .	48
c). Contenido .	49
d) Efectos .	50
<b>3.6. El Convenio Colectivo . .</b>	<b>51</b>
Concepto .	51
Sujetos Colectivos . .	52
Objeto .	53
e) Procedimiento .	58
f) Los convenios colectivos concluidos a modo de contrato de adhesión .	60
g) Efectos Generales de los Convenios Colectivos . .	65
h) Efectos particulares del Convenio Colectivo . .	67
<b>CAPÍTULO CUARTO. ESTUDIO EMPÍRICO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS EN RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .</b>	<b>71</b>
<b>4.1. Negociación Colectiva en Chile entre años 1995- 2000. .</b>	<b>71</b>
<b>4.2. Trabajadores involucrados en Negociaciones Colectivas durante dos años consecutivos y Tasa de Negociación de Asalariados en Chile. . .</b>	<b>72</b>
<b>4.3. Instrumentos y Trabajadores involucrados en procesos de Negociación Colectiva durante el año 2000. . .</b>	<b>72</b>
<b>4.4. Reajustabilidad de Remuneraciones base de las Negociaciones Colectivas durante el año 2000. .</b>	<b>73</b>
<b>4.5. Beneficios adicionales obtenidos durante los procesos de Negociación Colectiva en el año 2000. .</b>	<b>74</b>
<b>4.6. Negociación Colectiva en Chile durante el año 2002. .</b>	<b>74</b>
<b>CAPÍTULO QUINTO. CONCLUSIONES FINALES . .</b>	<b>77</b>
Análisis crítico. .	77
<b>BIBLIOGRAFÍA .</b>	<b>79</b>
Textos Legales, Revistas jurídicas y Publicaciones periódicas .	79
Libros y documentos . .	80

# INTRODUCCIÓN

## **Palabras Previas.**

El Gobierno del Presidente Lagos, de acuerdo a su programa, planteó desde un comienzo cambios sustanciales a la institucionalidad laboral chilena, con dos objetivos definidos:

Crear un seguro de desempleo, el que entró en vigencia durante el transcurso del año 2002;

Lograr cambios en materia de relaciones individuales y relaciones colectivas del trabajo, lo que ha culminado con la publicación en el Diario Oficial el 5 de Octubre de 2001, la Ley N° 19.759, que entró en vigencia el 1° de Diciembre de 2001, que modificó el Código del Trabajo en las materias relativas a las nuevas modalidades de contratación, al Derecho de Sindicación, a los Derechos Fundamentales del Trabajador y otras materias de interés, que a continuación se tratarán.

Esta ley es el resultado de una larga discusión pública no exenta de controversias. No cabe duda que esta ley ha dado lugar a un debate a veces más político que técnico, ante lo cual los autores advierten desde ya que este tema debe analizarse con prudencia, considerando que todo lo que obstaculice la paz social es poco conveniente para el desarrollo del país.

**DE MODO GENERAL, TRATA LAS SIGUIENTES MATERIAS:**

Incorpora a los trabajadores de notarías, archivos y conservadores a las normas del Código del Trabajo;

Restringe las atribuciones del empleador para efectuar controles y revisiones a los trabajadores, de modo tal que se vea resguardada su dignidad;

Se ha restringido la causal de despido por “necesidades de la empresa” y otras, aumentando las indemnizaciones, si el juez estima que éstas no se ajustan a derecho, otorgando al trabajador un plazo de 60 días para impugnar judicialmente el despido;

Los trabajadores que participan en una negociación colectiva, tendrán un fuero de 30 días;

El empleador deberá pagar 4 U.F. por cada trabajador reemplazado en una huelga, cantidades con las cuales se creará un fondo a repartir entre los trabajadores;

Se reduce la jornada de trabajo semanal de 48 a 45 hrs., desde el año 2005.

Nosotros específicamente trataremos las modificaciones en cuanto a Convenios Colectivos, pero no podemos pasar por alto determinados cambios específicos como los siguientes:

### MODIFICACIONES EN CUANTO A ORGANIZACIONES SINDICALES

#### Modificaciones Sindicales

La Reforma Laboral a que nos referimos pone especial énfasis en el tema sindical, promoviendo por ley, la sindicalización. Sustituye el inciso primero del Artículo 297, el cual hacía alusión al órgano jurisdiccional encargado de declarar la disolución de un Sindicato, Federación o Confederación, agregando otra causal de disolución a la ya establecida en el Artículo 296, que en la actualidad reza: “...procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados...”, añadiendo a esta hipótesis: “También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución...”.

A esto se le suma el hecho que, una vez constituido que sea el Sindicato, aún cuando durante su vigencia caiga en causales inviabilidad, no existe un mecanismo práctico para que se le pueda poner término.

Por otro lado, los documentos constitutivos y acreditativos de los Sindicatos son documentos confidenciales, inaccesibles para la empresa. La empresa ni siquiera tiene la posibilidad de informarse de cuántos ni quienes integran el Sindicato; solo podrá estimar esta cifra de un modo aproximado, cuando se inicie un proceso de negociación colectiva con el respectivo Sindicato. Además, sus actuaciones y procedimientos no solo son secretos para la empresa, sino también lo son para sus miembros, toda vez que los Sindicatos no están obligados a confeccionar Balances, Libros de Ingreso y Egresos, Inventarios, ni llevar al día los Libros de Actas, etc.

Es más, a quienes se incorporan se les protege adquiriendo “seguros de inamovilidad laboral”, llamados comúnmente fueros, como lo establece el nuevo inciso 3° del Artículo 221 del Código del Trabajo, el cual señala: “Los trabajadores que concurran a la constitución de un Sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un Sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta 30 días de realizada. Este

---

*fuero no podrá exceder de 40 días.”; Haciendo extensiva esta institución en el inciso siguiente, para aquellos trabajadores transitorios o eventuales que constituyan Sindicato, quienes “... gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva...”, aplicándose a su respecto el inciso final del Artículo 243, norma que hace referencia justamente a los “... directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los comités paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado...”, cuyo fuero se extenderá sólo por dicho periodo, por no más de 15 días, sin requerirse del trámite previo de desafuero al término de dicho plazo, obra o servicio.*

A ambas clases de trabajadores se les limita en el uso de la institución del Fuero, en la norma contenida en inciso 3° del Artículo 238, a sólo dos veces al año calendario.

Paralelamente, existe la permanente amenaza que se cierne sobre la empresa en el evento que ésta ponga término a un contrato de trabajo. Enfrentar un juicio de despido ilegal por prácticas antisindicales se traduce en un alto costo: las indemnizaciones y multas son elevadísimas; en caso de perder el juicio, deberá pagar las remuneraciones correspondientes al periodo intermedio entre el término de su contrato y la fecha de su sentencia; ahora bien, si el trabajador opta por reincorporarse, gozará del privilegio de optar entre sus indemnizaciones o su reintegro.

Así, una empresa frente a una eventual necesidad de reducción de personal, tenderá a despedir a los trabajadores no sindicalizados en lugar de los sindicalizados, ante lo cual cabe preguntarse: ¿quién querrá permanecer no sindicalizado? ; ¿se violaría con esto el precepto constitucional de igualdad ante la ley, estableciéndose diferencias arbitrarias? ; ¿se estaría con esto creando privilegios especiales para unos en detrimento de otros?, etc.

Al respecto no existe pronunciamiento alguno por parte del Tribunal Constitucional en esta materia.

Este panorama se ve agravado por las dificultades para celebrar convenios colectivos introducidos por la mentada reforma. Habrá que proyectar, analizar y evaluar a la empresa enfrentada a un mundo laboral íntegramente sindicalizado, lo que importará un nuevo desafío, que será exitoso solo si la empresa se adelanta a sus efectos. En este sentido, la empresa deberá programar épocas en las cuales no se podrá negociar colectivamente, además de precisar en los respectivos contratos de trabajo, quienes no podrán negociar colectivamente.

#### Fuero

Se establece un nuevo periodo de fuero para los trabajadores que concurran a la constitución de un Sindicato (incluyendo la constitución de Sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales), tema que ya abordamos en el punto inmediatamente anterior.

A la vez, disminuyen los quórums y demás exigencias establecidas para la constitución de los Sindicatos.

#### Autonomía Sindical

La reforma otorga máxima autonomía a los Sindicatos, en el sentido que los estatutos podrán determinar quienes serán Ministros de Fé para determinados actos; se

elimina la exigencia de ciertos requisitos para ser director sindical; se deroga la obligación de confeccionar balances, mantener libros de ingresos y egresos, libros de inventario y mantener al día libros de actas.

Al mismo tiempo se derogan todas las normas sobre fiscalización y multas de los Sindicatos.

### Disolución de las Organizaciones Sindicales

Se restringen las causales de disolución y se establece expresamente que los Sindicatos no estarán sujetos a suspensión o disolución administrativa, solo los miembros del Sindicato o de la Dirección del Trabajo podrán solicitar a los Tribunales de Justicia la disolución de un Sindicato por incumplimiento grave a las obligaciones que le impone la ley, o por dejar de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

Con esto, se advierte que el espíritu de la Reforma consiste en facilitar y fomentar la constitución de Sindicatos, asegurar una vida autónoma de los mismos y, por último, dificultar que estos se disuelvan.

### Prácticas desleales

Se incorpora como tal la negativa del empleador a entregar a lo menos los balances de los dos años inmediatamente anteriores a la negociación colectiva, la información financiera necesaria para la confección del proyecto (referida a los meses del año en ejercicio), los costos globales de mano de obra del mismo periodo y la información sobre política de futuras inversiones, salvo, en este último caso, que el empleador la considere confidencial.

Cabe señalar, que si una práctica antisindical significa el despido de un trabajador no sujeto a fuero, este no produce efecto alguno, y el trabajador que dedujo la acción pertinente podrá optar entre la reincorporación o el derecho a la indemnización legal por años de servicio, con su correspondiente recargo, y, adicionalmente, una indemnización fijada incidentalmente por el juez.

En este sentido, la Dirección del Trabajo publicará semestralmente una nómina de las empresas infractoras y podrá hacerse parte en los juicios.

### MODIFICACIONES ESPECÍFICAS EN CUANTO A CONVENIOS COLECTIVOS

Con la intención de fomentar la Negociación Colectiva Reglada, se regula y rigidiza la forma de celebrar los convenios colectivos.

Respecto a la Negociación de los Trabajadores Agrícolas de Temporada, también se establece un procedimiento que obliga al empleador a dar respuesta al Proyecto.

A estos aspectos nos referiremos en el curso de esta Tesis.

### MODIFICACIONES EN CUANTO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sobre el particular, se extiende en 30 días el periodo de fuero de los trabajadores involucrados en una Negociación Colectiva, y se incorpora una serie de modificaciones en relación con la Huelga, tales como, una nueva instancia de conciliación a cargo de la Inspección del Trabajo, el pago de un Bono de Reemplazo – que ascenderá a la cifra equivalente a 4 U.F. por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a

---

que ascienda dicho bono, se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la Huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado – en beneficio de los trabajadores en Huelga, si se contratan reemplazantes.



# CAPÍTULO I. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR CONVENIO COLECTIVO?

## 1.1. ORIGEN DEL CONCEPTO

Se ha decidido utilizar el término “Convención Colectiva”, debido a dos razones:

El hablar de Contrato induce a confundirlo con la acepción civil del vocablo, lo que nos lleva a error, pues nos estamos olvidando de ciertas obligaciones específicas que genera el contrato individual de trabajo.

Al hablar de Convenio Colectivo, nos estamos circunscribiendo a una institución que tiene un sentido concreto y determinado en el ordenamiento jurídico laboral chileno.

### 1.1.a) Conceptos y Legislación Comparada

---

La Doctrina se ha esforzado en señalar variados conceptos para definir esta institución. Algunos de ellos son los siguientes:

Según Bayón Chacón y Pérez Botija, la Convención Colectiva consiste en:

**“ Acuerdo escrito constituido entre un sindicato de trabajadores y un empresario**

**o asociación de empresarios ( ambos con facultades reconocidas para ello), por el cual regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes.”<sup>1</sup>**

Por su parte, Hueck y Nipperday, citados por Héctor Humeres Magnan, señalan:

**“ Es aquel contrato escrito, entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del convenio (aspecto obligacional) y para la fijación de nuevas normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como para cuestiones de la empresa y de su organización social y sobre instituciones conjuntas de las partes de un convenio (aspecto normativo).”<sup>2</sup>**

G. Lyon Caen y G.H. Camerlynk la definen como:

**“ La Convención Colectiva de trabajo es un acuerdo entre un empleador y un grupo de empleadores y una o más organizaciones sindicales de asalariados, en vista a fijar en común las condiciones mediante las cuales se firmarán los contratos individuales de trabajo. Su característica esencial es la de sustituir grupos a individuos en la determinación de condiciones comunes de trabajo.”<sup>3</sup>**

La Organización Internacional del Trabajo ha expresado a través de la Recomendación N° 91, del año 1951, que es:

**“ Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativa de los trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos.”**

En último término, el Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo del año 2000, conceptualiza al Convenio Colectivo de la siguiente manera:

**Instrumento Colectivo fruto de un acuerdo entre las partes para realizar negociaciones directas sin sujeción a normas de procedimiento”.**<sup>4</sup>

De todas las definiciones se desprenden los siguientes elementos:

Todos convienen en que se trata de un acuerdo. El significado que le atribuye el diccionario de Real Academia de la Lengua Española, en la acepción atinente es:

“ concordar, conformar, convenir una cosa con otra “ indicándonos entonces, dos posiciones que se allegan una con otra, fusionándose en un resultado sobre el cual los sostenedores de ellas prestan su aprobación. Para esto se requiere, fundamentalmente,

---

<sup>1</sup> Pérez Botija y Bayón Chacón, *Manual de Derecho del Trabajo*. (Madrid 1962) p. 170

<sup>2</sup> Humeres Magnan, *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. (Santiago de Chile 1992) p. 316

<sup>3</sup> Francisco Walker Errázuriz. (n° 2) p. 316

<sup>4</sup> Anuario Estadístico de Organizaciones Sindicales, Conflictividad y Negociación Colectiva. Unidad de Análisis e Información del Departamento de Relaciones Laborales. p.96. Año 2000.

que los actores de una negociación planteen sus puntos de vista y que dispongan de la fortaleza necesaria para imponer a través de medios lícitos su legítima posición. Debido a esto es necesario señalar que la consecuencia natural de un proceso de negociación colectiva, es la adopción de un acuerdo o convención.

Participación de un sujeto colectivo; una de las partes de la negociación debe estar constituida por una pluralidad de individuos que actúen aunadamente a través de representantes, representación que generalmente estaría a cargo de la directiva sindical de la organización de trabajadores que esté involucrado. Sólo la definición de la Recomendación N° 91 de la O.I.T. señala el hecho de que estas organizaciones no actúen, mas, da la impresión que se refiere a la circunstancia de ausencia o inexistencia de ella, de todos modos, tiene el mérito de no restringir la capacidad para negociar sólo al ámbito sindical.

Acuerdo relativo a condiciones comunes de trabajo. La materia de que trata el acuerdo, tiene como objetivo principal establecer las modalidades en que el trabajo colectivo se realizará para que sea eficiente. Esta intención se concreta en la determinación de por ejemplo, la distribución de los horarios de trabajo, división del trabajo, descansos, condiciones de higiene y seguridad, etc. , todos estos temas de interés colectivo.

Preeminencia de las cláusulas por sobre las del contrato individual. El hecho que el contrato colectivo reemplace en la parte pertinente a las estipulaciones del contrato individual, es el elemento que justifica su existencia. Esta figura es lo que se denomina en doctrina, Efecto Real de las Convenciones Colectivas; si esto no fuera así, la voluntad individual del trabajador y de su empleador constituiría en el hecho, la única fuente de la normativa laboral autónoma, fuera del ordenamiento jurídico de creación estatal.

## 1.2. Características del Convenio Colectivo

Desde el punto de vista del Derecho Civil, la Convención Colectiva constituiría un contrato de carácter bilateral, oneroso, conmutativo, principal y solemne. Sin embargo, estas categorías no son estrictamente aplicables a la figura que nos ocupa. Solo un análisis desde la perspectiva laboral es adecuado para avanzar en el tema.

El Convenio Colectivo consta - entre otros – de dos tipos de elementos esenciales: Las Normas que han de ser respetadas en los contratos individuales de trabajo que se celebren bajo su vigencia, y las Obligaciones propiamente contractuales que ligan desde la suscripción y vigencia del convenio a quienes lo celebran.

Las primeras normas señalan niveles de remuneraciones, formas de reajuste, horarios de trabajo, permisos sindicales, beneficios sociales, regalías, etc. En suma: todo lo que es propio de una relación laboral derivada de un contrato individual de trabajo, lo que en otras palabras da cuerpo a la **Normatividad**.

Por su parte, las normas que llamamos estrictamente contractuales, obligan a la parte patronal o empleadora a introducir y respetar en los contratos de trabajo de sus

obreros o empleados, las disposiciones aseguradas en el Convenio Colectivo; a respetarlas lealmente durante la vigencia del mismo; a no forzar mediante el LOCK-OUT u otras formas de presión a su revisión anticipada, etc. Las organizaciones laborales representadas en el Convenio, se obligan de diversas maneras a no exigir por la vía de paro, la huelga o cualquier otro mecanismo de presión, mejoramientos o modificaciones del Convenio; a obligar a sus miembros a respetar con fidelidad las normas convenidas y a no dificultar la contratación y continuidad de los servicios de sus afiliados en las condiciones estipuladas; en fin, a contribuir al cumplimiento leal del convenio y sus normas mientras no expire el plazo de su vigencia o no sea desahuciado reglamentariamente, que constituye lo que llamaremos **Contractualidad**.

A continuación, desglosaremos las características recién enunciadas, junto con otras que son de menor relieve, pero no menos importantes:

### **NORMATIVIDAD**

El jurista italiano Simi, citado por Macchiavello, señala que el contrato colectivo es:

*“acto típico de autonomía colectiva de carácter normativo.”*<sup>5</sup>

La Convención Colectiva tiene como función primordial una naturaleza normativa. La regulación colectiva del trabajo configura una norma que supedita la voluntad individual a la colectiva.

### **CONTRACTUALIDAD**

Esta característica se plasma en que en el Pacto o Convención Colectiva concurre, como elemento fundamental, el consentimiento, principio rector de la formación de los contratos, este consentimiento, por lo tanto, debe emanar de sujetos con capacidad jurídica para expresarlo; ser libre y espontáneo. Otro aspecto de la contractualidad es que las partes jurídicas están en un plano de igualdad, que les permite expresar con libertad sus legítimas aspiraciones y componer las contraposiciones que se presenten en las tratativas.

### **GENERALIDAD Y ABSTRACCIÓN**

Esta característica no se encuentra expresamente señalada por la doctrina, pues se le considera dentro del elemento normatividad. Creemos que es necesario desglosarla como característica, debido a que implica que la convención colectiva regula u organiza una serie de problemas que son concurrentes a una pluralidad de trabajadores de una determinada empresa. Los criterios de regulación se establecen en relación a toda categoría profesional. Este concepto significa:

***“la serie no limitada de individuos que, a causa de su posición en el cuadro de actividad productiva y del territorio en que opera, tiene comunes intereses económicos, siendo lógico asignar a tales intereses comunes, la denominación de interés de categoría.”***<sup>6</sup>

El status de miembro de una categoría se adquiere por el simple hecho de desarrollar la

---

<sup>5</sup> GUIDO MACCHIAVELO (N. 6) P. 13.

<sup>6</sup> *Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo (México 1968) p. 759*

actividad respectiva.

Por tanto, la normativa es general, susceptible de ser aplicada a todos los miembros de la categoría; y abstracta, es decir, se establece sin consideración a alguna persona en específico, esto es lo que justifica el efecto extensivo que analizaremos en el apartado correspondiente.

### **AUTÓNOMO**

La convención colectiva, prima facie, constituye la magnífica expresión de la autonomía colectiva. Se deja entregado a los entes colectivos privados, la regulación de sus propios asuntos.

Como bien señala Durkheim:

***“no puede reglamentarse (refiriéndose a la actividad de una profesión), sino por un grupo muy próximo a esta profesión, incluso para conocer bien el funcionamiento, a fin de sentir todas las necesidades y poder seguir todas sus variaciones.”***<sup>7</sup>

## **1.3. Fines del Convenio Colectivo**

El sistema en general se sustenta en el principio de protección o tutela

de los trabajadores. Esta es la explicación de todos los efectos que se atribuyen a la Convención colectiva. Impedir que los empresarios hagan operar en términos demasiados absolutos las reglas del mercado laboral entre los mismos trabajadores, por cuanto ello se traduce en una rebaja de costos para la empresa, y a la vez, una reducción remuneracional que agrava la desigualdad e inferioridad en que se encuentran los trabajadores, que por razones de bien común, es necesario resguardar.

Desde la perspectiva del sujeto empleador, el objetivo de la conclusión de Convenciones, es asegurar la paz social y la estabilidad de las relaciones de trabajo, previniendo huelgas o paralizaciones que perjudiquen la continuidad de la actividad productiva y su eficiencia.

Wilson Randle, citando a Summer Slitcher<sup>8</sup>, señala que los objetivos que deben alcanzar o satisfacer un buen contrato, excluyendo los propios a la realidad estadounidense en que se basa el autor, con los siguientes: Cierta libertad de los empresarios para efectuar cambios en sus métodos y equipos, proteger racionalmente a los trabajadores de los cambios tecnológicos, proveer una forma ordenada de asignar el trabajo y permitir que la empresa otorgue incentivos razonables para fomentar la eficiencia.

---

<sup>7</sup> Durkheim, *División del Trabajo Social* (Madrid 1928) p. 106

<sup>8</sup> Wilson Randle, *El Contrato Colectivo de Trabajo: Su negociación, revisión, principios y prácticas* (México 1968) p. 604

## 1.4. Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo

Se han esgrimido diversas teorías para explicar la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva.

En concreto, desde un punto civilista, se le atribuye carácter de mandato conferido al Sindicato al momento de constituirse, para negociar colectivamente. También se le podría asemejar a la Gestión de Negocios Ajenos y de la Estipulación a favor de otro. Sin embargo, estas teorías sólo explican la forma de conclusión de los contratos colectivos en cuanto a representación de las personas que conforman el sujeto colectivo, y no apuntan al contenido mismo de la figura que nos preocupa.

Concluimos que una figura propia del Derecho del Trabajo es bastante difícil, dado los elementos característicos de normatividad, generalidad y abstracción ya analizadas.

Alfredo Gaete Berríos extrae la figura del ámbito civil, inspirando su apreciación desde el punto de vista de las modernas tendencias del movimiento jurídico:

***“ el convenio colectivo tiene el carácter de una verdadera ley en cuanto ordena el régimen de trabajo y de la producción ”***<sup>9</sup>

Por su parte, León Duguít, distingue los contratos según sus efectos y según su origen. Desde el punto de vista de los efectos, la Convención Colectiva constituye un acto regla, ya que crea normas que se aplicarán posteriormente a actos jurídicos particulares. Desde el punto de vista del origen, distingue los actos jurídicos unilaterales de los plurilaterales; y dentro de estos últimos, diferencia los contratos de los actos colectivos, y estos a su vez, de los actos de unión. La Convención Colectiva constituiría un acto de esta última especie, es decir, aquel que da origen a una regla de derecho o a una situación jurídica objetiva.

En este sentido Humeres señala:

***“El Contrato Colectivo de trabajo es un acto unión, y, por sus efectos es un acto regla, creador de derechos objetivos que deben regirse por principios propios ”***<sup>10</sup>

Según William Thayer:

***“En sus inicios el objetivo del Convenio fue perfilándose cada vez más como una especie de “Contrato ley” que creaba un sistema de normas, aplicables a una empresa o actividad y no como un acuerdo de voluntades entre el patrón y un conjunto individualizado de obreros que estaban representados en ese momento en la convención.”***<sup>11</sup>

Por otro lado, Simi, citado por Macchiavello, advierte que es:

---

<sup>9</sup> Alfredo Gaete Berríos (. 17) p.247.

<sup>10</sup> Héctor Humeres Magnan (n. 19) p.371.

<sup>11</sup> Thayer Arteaga (n 3) p.250.

***“Una figura jurídica nueva, se trata de una evolución del derecho, no se puede buscar su encuadramiento en figuras del pasado, no obstante, es en su génesis un acto de autonomía privada, la formación no es totalmente libre, está inserto en un cuadro de composición de un conflicto de intereses colectivos laborales.”***<sup>12</sup>

En definitiva, la figura de la Convención Colectiva, constituye un acto propio de autonomía colectiva, emanado de una expresión de voluntad con aptitud de aplicación general, cuya generación y alcance la legislación determina través de procedimientos y efectos legales específicos, con el objeto de concretar una determinada estructura económica de crecimiento empresarial, teniendo presente en todo momento que las instituciones se miden según sus efectos.

## 1.5. Efectos Generales del Convenio Colectivo

Al Convenio Colectivo se le han atribuido por parte de la doctrina, los siguientes efectos:

### **Efecto Erga Omnes:**

Este efecto está expresado en forma absoluta por toda la doctrina,

razón por la cual se le considera de aplicación general. Sin embargo, las legislaciones varían al respecto, dependiendo de sus políticas legislativas laborales que dependen de la contingencia y del gobierno de turno.

En nuestro país, el contenido de la Convención Colectiva se describe en el inciso 1° del Artículo 351, norma que le da forma y analizaremos IN EXTENSO en el transcurso de nuestro estudio. A continuación se le define:

***“Convenio Colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.”***

Por su parte, el inciso 2° del Artículo 348, limita sólo a los Convenios Colectivos de empresa su aplicación - tema que tocaremos en el Capítulo III - haciendo alusión a la extinción del Contrato Colectivo y sus cláusulas, indicándose que éstas *“... subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.”*

Así tampoco según el inciso 3° del Artículo 351, se aplica lo dispuesto en el Artículo 347, ni lo contenido en el inciso primero del Artículo 348 que se refiere a las estipulaciones de los contratos colectivos y su aplicación en los Contratos individuales de trabajo, *“... cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su*

---

<sup>12</sup> Guido Macchiavello (n. 6) p.13.

*carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.”.*

Por último, en su inciso final se establece la manera de aplicarse en conjunto con otros instrumentos, disponiendo que: *“aquellos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello, no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa.”.* En suma, siempre se velará por mantener los beneficios establecidos a los trabajadores.

Ahora bien, el nuevo artículo 346 agrega dos nuevos incisos, uno de los cuales se refiere expresamente a la extensión de los Convenios Colectivos. En sus primeros incisos la norma a la que hacemos referencia se mantiene:

*“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato...”,* añadiendo *“... y los pactos modificatorios del mismo...”,* siguiendo de la siguiente forma *“..., a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; ...”* agregando *“... si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.*

*El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias...”* sumándole la siguiente novedad *“y se reajustará de la misma forma que éstas.”*

Sin embargo, su último inciso contempla la posibilidad de incorporar unilateralmente al trabajador a este tipo de instrumentos colectivos, aún cuando hayan *“... sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del convenio colectivo...”*, cuestión que la antigua legislación no preveía.

Esta situación se complementa con lo ya establecido en inciso 3° del Artículo 322 el cual señala:

*“ Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de este y, en todo caso, con la antelación indicada...”,* lo cual se traduce en la posibilidad que se les otorga a éstos trabajadores de participar en la génesis de la creación de éstos instrumentos Colectivos, siempre considerando al Artículo 307, el cual dice:

*“Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo*

*celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código”.*

**Efecto Real:**

Este efecto implica preeminencia inmediata de las disposiciones de la Convención Colectiva, por sobre las cláusulas individuales que establezcan beneficios menores.

**Inderogabilidad in Peius:**

Los contratos individuales de trabajo no poseen suficiente poder jurídico para establecer condiciones que opaquen las establecidas a través de procedimientos colectivos de adopción de acuerdos. Esto es consecuencia inmediata y necesaria del efecto real, ya que le asegura vigencia y jerarquía normativa, pues en caso contrario se verían vulnerados las garantías establecidas en pro de los trabajadores, a través de un instrumento de rango individual.

**Efecto Ultratermine:**

Las estipulaciones del Convenio Colectivo, continúan rigiendo las relaciones laborales individuales, aún después del término de la vigencia de la Convención, la incorporación a los Contratos individuales es definitiva, si las partes o la ley nada señalan en contrario.

## 1.6. Nominación del Convenio Colectivo en el Derecho Comparado

En este acápite solo nos referiremos a la nomenclatura nominal de los Convenios Colectivos en el resto de Latinoamérica.

El término Convención Colectiva es utilizada en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela.

En Bolivia, Ecuador, México y Paraguay, denominan la figura como Contrato Colectivo.

Por su parte, Pacto Colectivo se utiliza en República Dominicana u Guatemala.

Por último, la denominación Convenio Colectivo únicamente se usa en Cuba y Uruguay.

Ahora bien, prácticamente todas las legislaciones latinoamericanas establecen de algún modo, los efectos normativos de la Convención Colectiva, esto es, la prohibición y consiguiente nulidad de las cláusulas contractuales individuales contrarias, desfavorables o que establezcan beneficios menores. Aquellas que no establecen sanción alguna para esta contravención, son las normativas de Cuba, México y Uruguay; sin embargo, la doctrina y jurisprudencia de estas naciones coinciden en aceptar el efecto normativo, en clara coincidencia con el rango autónomo de la contratación colectiva, aún a falta de ley que se pronuncie al respecto.

Por otro lado, la mayoría de las legislaciones le atribuyen amplia capacidad para

negociar a los empleadores, estén coligados o no. En lo que respecta al sujeto trabajador, son escasas las legislaciones que le asignan capacidad de negociación a grupos de trabajadores no sindicalizados, solo en Chile ocurre esto, con requisitos de Quórum o sin ellos en el caso del Convenio Colectivo.

Tanto en Paraguay como en Uruguay, sólo en ausencia de Sindicatos es posible que los trabajadores se reúnan para los efectos particulares de negociar colectivamente.

# CAPÍTULO SEGUNDO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL AMPARO DE LA NUEVA LEGISLACIÓN

## Conceptos generales sobre transparencia en el proceso de negociación

El proceso de negociación laboral es una instancia en que los trabajadores

y empleadores deben decidir la mejor forma de distribuirse los incrementos en las utilidades de la empresa entre todos los que participaron en este resultado. El mecanismo no solo debe estar garantizado por la ley, sino que adicionalmente se requiere que las condiciones en las cuales este se desarrolle, sean las más adecuadas.

Ahora bien, la pregunta de rigor es la siguiente: ¿Cuándo esas condiciones son las más adecuadas?. La respuesta es precisamente aquella que lleva a que como resultado de esta negociación los recursos se distribuyan de acuerdo al aporte en productividad de cada uno.

### 2.1.a. Aspectos Específicos

---

Los procesos de negociación tienen costos, entre los cuales se cuenta el costo de información como uno de los más relevantes. Adicionalmente, los costos de información son asimétricos: el empleador tiene la información disponible y procesada, mientras que el trabajador o sindicato, requiere obtenerla y procesarla. Luego, facilitar las instancias de información favorece un resultado como el deseable en el proceso de negociación. Pero como la información tiene costos es importante que se la use en la medida que los costos sean menores a los beneficios de utilizarla.

La actual apreciación por parte de los trabajadores como por el lado de los empleadores, es que en general, no existe mayor problema en lo referido a la información. De hecho, existen dos encuestas disponibles que nos permiten realizar un diagnóstico relativo a este tema.

La primera de ellas fue efectuada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En ella, un 50,6% de los empleadores, señala que la actual legislación garantiza la facultad de informarse a los trabajadores. Por su parte, éstos últimos sostienen que los trabajadores hacen uso de esta facultad en un 56% de los casos, no obstante, al preguntárseles por el caso puntual de su sindicato, declaran que han hecho uso de este derecho en un 70% de los casos.<sup>13</sup>

En relación a si se considera que esta información es útil, los empleadores afirman que sí en un 86% de los casos, mientras que los dirigentes sindicales se inclinan por esta posición en un 72%.

Al mismo tiempo, una segunda encuesta, realizada en la Región Metropolitana y en la VIII Región, por Humberto Berg, en la cual se destaca entre los aspectos por los cuales los sujetos involucrados -tanto dirigentes sindicales como altos ejecutivos empresariales- consideran que ha mejorado la Negociación Colectiva, debido en primer lugar, al mayor grado de tecnicismo y desarrollo del proceso, y en segundo lugar, a la mejor preparación de los dirigentes sindicales. Otros temas que revisten importancia en este sentido, son los relativos al mejor clima laboral y a la mayor comunicación antes y durante los procesos de Negociación Laboral.<sup>14</sup>

Más aún, ante la pregunta sobre cuáles son los factores necesarios para un buen desarrollo de la Negociación Colectiva, señalan que lo integran el respeto mutuo, la confianza y la credibilidad, junto con una buena información y las buenas relaciones previas.

Por lo tanto, se puede deducir a partir de las encuestas singularizadas, que las dos partes negociadoras concuerden en la importancia de que exista información y adicionalmente se agrega el factor confianza, credibilidad y de buenas relaciones como complementos importantes de la misma; no existe una visión acerca de que la

<sup>13</sup> Fuente: Ministerio del Trabajo.

<sup>14</sup> Fuente: Centro de Estudios Públicos. Encuesta de Abril d 1994.

información sea escasa o inexacta, ni menos que existan dificultades de para acceder a ella. Toda esta situación, se mantiene hasta el día de hoy, incluso después de 10 años de realizadas dichas encuestas.

Frente a este panorama, se estima necesario ser cuidadoso en no aumentar los costos de la negociación innecesariamente. Especialmente importantes son los costos que puede tener la obligación de entregar información sobre planes de la empresa o resultados de la misma en un proceso de negociación colectiva interempresa. Claramente, la obligatoriedad de aceptar una negociación interempresa para los empleadores, quienes pueden elegir si llevan a cabo esa negociación a través del sindicato interempresa o agrupados con los otros empleadores, sumado a la obligatoriedad de entregar información definida de una manera amplia, que incluya las proyecciones futuras de la empresa, son incompatibles. Es decir, no sólo se está forzando un proceso de distribución en la información que aparentemente hoy funciona sin problemas, sino que se está potenciando una fuente de conflicto que no contribuye para nada a perfeccionar la negociación entre los sujetos participantes.

Por otra parte, hoy por hoy con la entrada en vigencia de las modificaciones al Código del Trabajo que se materializan a través de la Ley N° 19.759, se introducen varias modificaciones al Título II del Libro IV del Código del Trabajo, que se refiere a la presentación y tramitación del proyecto de Contrato Colectivo. Dichas modificaciones es posible agruparlas como lo hace el título en cuestión, en dos áreas: modificaciones efectuadas en el ámbito de la presentación hecha por sindicatos de empresa o grupos de trabajadores; y modificaciones realizadas en el ámbito de las presentaciones hechas por otras organizaciones sindicales.

### **2.1.b. Modificaciones realizadas por la ley 19.759 en el ámbito de la presentación hecha por Sindicatos de Empresa o Grupos de Trabajadores.**

---

La primera de las reformas es la del Artículo 315, al cual se le agregaron dos nuevos incisos, de acuerdo a los cuales todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar, dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes que sean indispensables para preparar el siguiente proyecto de contrato colectivo. En este caso, existe un mínimo de informaciones que son obligatorias de entregar por parte del empleador: los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y a los costos globales de mano de obra del mismo periodo. Si en la empresa no existe contrato colectivo vigente, la información antes señalada puede ser solicitada en cualquier momento.

Es importante destacar que lo anterior no obsta a que si el sindicato considera que existe otro tipo de información que les parezca relevante y útil para el proceso de negociación, no pueda solicitar ésta al empleador, caso en que éste se encuentra facultado discrecionalmente para acceder o no a dicha petición.

El Subsecretario del Trabajo al fundamentar el Proyecto del Ejecutivo en este tema, señaló: “el tema de la información es un déficit importante en la práctica de las relaciones laborales, actualmente vigentes en el país, por lo que debe dársele mayor transparencia como condición indispensable para una relación de colaboración. En el proyecto se pretende establecer instrumentos objetivos, cuyo cumplimiento será exigido, por lo que a todos conviene objetivar en mayor medida cuáles serán los cumplimientos por parte del empleador que les serán exigibles. Por eso resulta muy importante que las referencias del proyecto del Ejecutivo se mantengan. Se añadió que ello se ha considerado como un piso de información, como el mínimo exigible; sin embargo, es necesario reforzar la idea de que se trata de un piso, pero que se está conteste en el hecho que en lo posible se debe entregar más información por sobre este mínimo establecido.”<sup>15</sup>

Además de la información antes señalada, la parte final del nuevo inciso 5° del Artículo 315, expresa que el empleador también deberá entregar la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Esta parte de la norma no se encontraba contemplada por el Proyecto original del Ejecutivo, sino que ella fue incluida por la Comisión del Trabajo y Previsión Social, a instancia del H. Senador Gazmuri, quien además, creía importante incorporar “la política de inversiones y de apertura de nuevos mercados que incidirán en el periodo de vigencia del respectivo instrumento colectivo”<sup>16</sup>, ya que se consideraba que ello podría tener una incidencia directa en el contrato colectivo a negociar, pues ponía en conocimiento de los trabajadores el posible futuro de la empresa, para que de este modo, pudieran confeccionar un proyecto lo más aterrizado y cercano a la realidad posible, para evitar como señaló en su momento el H. Senador Ruiz De Giorgio, huelgas innecesarias, ya que los trabajadores no actuarían basándose en meros supuestos o rumores, sino a base de información concreta, que haría más expedita la negociación.

Ahora bien, ante este panorama, varios miembros de la Comisión manifestaron sus reparos frente a la entrega de esta información por parte del empleador, ya que ello fácilmente podría jugar en contra de la empresa, ya que se podría poner en manos de sus competidores, quienes podrían utilizar ésta en su propio beneficio. Como señaló el Senador Boeninger, debía considerarse “la existencia de elementos de confidencialidad e impredecibilidad, por lo que señaló que la redacción de la indicación en análisis, pueden surgir conflictos, porque puede resultar muy difícil de materializar en la práctica esta idea, por lo que propuso añadir el concepto de “informaciones no confidenciales de la política de inversiones”, en el sentido que exista una capacidad de decisión de la empresa, respecto de qué es lo que se entiende por política de desarrollo y lo que puede entregar, tanto por problemas de confidencialidad como por los niveles de precisión que pueda

---

<sup>15</sup> COMISIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, “Segundo Informe recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. (BOLETÍN N° 2626-13)”, de 20 de Junio del 2001. Alocución del Subsecretario del Trabajo.

<sup>16</sup> Ídem. Indicación N° 321 realizada por el H. Senador Gazmuri.

tener”<sup>17</sup>. Asimismo, sobre igual particular, el Senador Urenda expresó: “que entregar información sobre la política de inversiones y de apertura de nuevos mercados puede entenderse como una especie de compromiso a futuro, y podría suceder que si esta se modificara se dijera que se alteraron las bases del convenio. El está de acuerdo con que se entregue la mayor información posible, pero no puede transformarse en compromisos futuros que no se sabe si realmente podrán cumplirse. Esto podría tener efectos ulteriores imprevisibles”<sup>18</sup>.

Considerando lo anterior, los Miembros de la Comisión finalmente acordaron la actual redacción de la parte final del inciso 5° del Artículo 315, de acuerdo a la cual, si bien podría considerarse obligatorio para el empleador el entregar información pertinente solicitada por los trabajadores, que incida en la política futura de inversiones, se le ha puesto un gran control a este deber, por cuanto queda como parte de su discrecionalidad el entregar sólo aquella información que aquél no considere como confidencial, sin que la norma haga claridad alguna sobre qué debe entenderse por “confidencialidad”, lo que a nuestro entender, dicha norma establecería más bien una recomendación más que una obligación para el empleador.

Por último, en lo referido al plazo del empleador para suministrar dicha información, la Dirección del Trabajo ha señalado que “el empleador está obligado a entregar la documentación solicitada, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1° del Artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, a la fecha establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo cuando hay contrato colectivo vigente la que de acuerdo con el citado precepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco o cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento del respectivo contrato”<sup>19</sup>. Por su parte, el nuevo Artículo 329 del Código del Trabajo, señala: **“El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta.**

Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

Dentro de las reformas contenidas, se amplía el plazo establecido al empleador en lo referido a la obligación de dar respuesta por escrito a la Comisión Negociadora del

---

<sup>17</sup> Ídem. Alocución del H. Senador Boeninger.

<sup>18</sup> Ídem. Alocución del H. Senador Urenda.

<sup>19</sup> Dirección del Trabajo, Dictámen 1217/ 067, de 15 de Abril de 2002.

Proyecto que le ha sido presentado, señalando en él todas las cláusulas de su proposición, y que deberá tener la forma de un Proyecto de Contrato Colectivo. Este plazo aumenta de 10 a 15 días, sin importar el número de trabajadores involucrados en el proceso de negociación, ni si se han presentado uno o más proyectos dentro del mismo periodo de negociación, pudiendo las partes –de común acuerdo- ampliar dicho plazo si lo estimaren conveniente.

Además, la norma en cuestión también contempla ahora la obligación para el empleador de acompañar los documentos señalados por el Artículo 315, relativos a la información.

Asimismo, se estableció para el empleador, en el Artículo 320, la obligación que en aquellas empresas donde no existe contrato colectivo vigente, de comunicar al resto de los trabajadores acerca de la presentación del Proyecto de Contrato Colectivo, aunque la ley también ha innovado en este sentido, pues dentro del plazo de treinta días que señala la norma mencionada, dichos trabajadores podrán, no solo presentar sus propios proyectos, sino además, adherir al proyecto ya presentado.

Como podemos ver, lo que antes era una cuestión facultativa para el empleador es ahora una obligación. Sin embargo, el profesor Humeres señala que existiría una contradicción entre esta nueva obligación del empleador señalada en la primera parte de del Artículo 320 y lo que dispone el Artículo 318, el cual también se refiere a esta materia, pero en términos facultativos, no perentorios como lo hace el Artículo 320. Sobre el particular sostiene: “debe considerarse que el Artículo 318 del Código del Trabajo, que también se refieren a la materia y que se mantiene inalterado en su contenido, establece que el empleador ‘podrá’ comunicar la circunstancia de haberse presentado un proyecto a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, con lo cual nos encontramos frente a dos normas absolutamente contradictorias en relación con la misma materia: una establece la opción para el empleador (Artículo 318) y la otra ordena imperativamente realizar la comunicación. Frente a este panorama, nos resta preguntarnos ¿cuál prevalece?. Pareciere evidente que le legislador pretendió hacer primar la obligatoriedad, pero olvidó modificar el Artículo 318...; la jurisprudencia establecerá que procede, si antes no se legisla al respecto”<sup>20</sup>.

Sobre este particular, compartimos la aprehensión del profesor Humeres, en cuanto las normas antes señaladas son claramente contradictorias, lo cual puede entenderse por ser el cambio de facultativa a perentoria, según lo establecido en el Artículo 320. En los hechos, esta norma fue agregada por una indicación posterior, enviada por el Ejecutivo y realizada ante la Cámara de Diputados, en donde se votó por unanimidad, sin que alguien haya reparado en el error.

En definitiva, la norma que debiera ser modificada, es la del Artículo 318, puesto que claramente la intención del legislador ha sido transformar la comunicación del empleador de facultativa en obligatoria, lo cual deriva del hecho que la primera vez que se plantea algo en este sentido, es ante la Comisión del Senado a través de la indicación N° 326 presentada por el H. Senador Gazmuri, la cual proyectaba modificar la norma en el

---

<sup>20</sup> Humeres Nogueir Héctor: “Reforma Laboral: Ley N° 19.759...”, Pág. 59.

mismo sentido en que lo fue posteriormente, aunque en este caso la indicación fue rechazada en el seno de la Comisión por considerarse que con ella se vulneraba lo dispuesto por el Artículo 62, inciso cuarto, N° 5, de la Carta Fundamental, frente a lo cual el H. Senador Gazmuri solicitó a los representantes del Ejecutivo, presentes al momento de votar la norma, “considerar en los trámites posteriores del proyecto establecer la comunicación como un deber. En su opinión, (era) razonable que si se inicia un proceso de negociación colectiva el empleador esté obligado a comunicarlo a todos los trabajadores, tanto para aquellos que deseen adherir cuanto para quienes estén por negociar por cuerda separada”<sup>21</sup>. Solicitud que –al parecer- finalmente fue escuchada.

Ahora bien, pronunciándose acerca de este punto, y resolviendo la controversia, la Dirección del Trabajo, en el Dictámen 1216/ 66, de 5 de Abril de 2002, ha señalado que la norma del Artículo 320 contendría un claro caso de derogación tácita de una norma, por cuanto al ser una disposición de data posterior y referida a la misma materia, se entiende que, por sólo este hecho, deroga a la anterior.

En particular, el mentado dictamen de la Dirección del Trabajo dispone:

“1-A contar del 1° de Diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley 19.759 (debió decir vigencia de la ley), se encuentra derogado tácita y parcialmente el inciso 1° del Artículo 318 el Código del Trabajo sólo en lo que respecta a la facultad del empleador para comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.

2- De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 320 del Código del Trabajo, el empleador en cuya empresa no existe contrato colectivo vigente, se encuentra obligado a comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de esta naturaleza.

3- La falta de comunicación o retraso, a los demás trabajadores, importa una infracción del empleador a los Artículos 318 y 320, del Código del Trabajo, suceptible de ser sancionada con la multa a que alude el Artículo 477 del mismo cuerpo legal, manteniéndose asimismo, el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente”.

En todo caso, y pese a la interpretación de la norma que ha realizado de manera correcta a nuestro entender, la Dirección del Trabajo, es de esperar que en un futuro cercano alguna iniciativa legal pueda venir a corregir este error en que ha incurrido el legislador.

Como último tema relacionado, el antiguo Artículo 327 del Código del Trabajo, señalaba que, además de los miembros de la Comisión Negociadora y de los apoderados del empleador, podían participar en las reuniones que llevaren adelante las partes dentro del proceso un máximo de tres asesores por cada una de ellas, los cuales podrían ser designados libremente.

---

<sup>21</sup> COMISIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, “Segundo Informe recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. (BOLETÍN N° 2626-13)”, de 20 de Junio del 2001. Alocución del H. Senador Gazmuri.

Ahora bien, no obstante que la ley no vino a modificar lo ya anteriormente dispuesto por este Artículo 327, si innovó al agregarle dos nuevos incisos, en los cuales se dispone:

***“En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente. Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo”.***

Esto se traduce en la posibilidad que dirigentes sindicales de grado mayor, o dirigentes sindicales de base en el caso de negociaciones de sindicatos interempresas, participen como asesores por derecho propio en el proceso de negociación colectiva, sin que ellos se computen en el número de tres asesores a que se refiere el inciso primero del Artículo 327.

Tenemos entonces, que luego de la Reforma, la norma en cuestión ha quedado del siguiente tenor:

En las negociaciones en que la comisión negociadora sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá concurrir a ellas, como asesor y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que dichas organizaciones sindicales se encuentren adheridas, sin que su participación se compute en el límite de tres establecido en el inciso 1° del Artículo 327;

En las negociaciones en que el grupo de negociadores sea un conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa, puede asistir a ellas, como asesor y por derecho propio, un dirigente del sindicato a que se encuentren afiliados, caso en el cual –tal y como ocurre en el anterior- dicho dirigente no será contabilizado dentro del número máximo de tres asesores de que habla el inciso 1° del Artículo 327.

### **2.1.c. Modificaciones realizadas por la ley 19.759 en el ámbito de la presentación hecha por otras organizaciones sindicales.**

---

La principal reforma introducida en el Capítulo II del Título II del Libro IV del Código del Trabajo, dice relación con la incorporación de cuatro artículos nuevos que se avocan a la tarea de regular en nuestra legislación la negociación colectiva llevada adelante específicamente por un sindicato interempresa. El primero de ellos es el Artículo 334 bis del Código del ramo,

el cual dispone:

***“No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo 303, el Sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribirlos respectivos contratos colectivos”.***

En pocas palabras, el sindicato interempresa puede presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, siempre y cuando lo haga en nombre de, a lo menos, cuatro trabajadores de cada empresa, estando facultado para suscribir los respectivos acuerdos. Dicha presentación podrá hacerse a los empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, los cuales –y en esto no se ha innovado- tienen la facultad discrecional de aceptar o no el negociar colectivamente, pues la negociación interempresa en nuestra legislación aún mantiene un carácter voluntario o facultativo para los empleadores según dispone el Artículo 334 bis A, que señala:

***“Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado. Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV. En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del Artículo 326. En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral”.***

Entonces, los empleadores podrían negarse a llevar adelante dicho proceso, debiendo notificar expresamente su negativa al sindicato interempresa dentro del plazo de diez hábiles después de notificado<sup>22</sup>, aunque

en este caso, de ser negativa la respuesta del empleador, se faculta a los trabajadores de la empresa, afiliados al sindicato interempresa, para presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales señaladas en el Libro IV del Código, con lo que tenemos entonces que sería lícito pensar que el empleador podría verse obligado a negociar con sólo cuatro trabajadores, pues ese es el número mínimo de representados por empresa que exige el inciso final del Artículo 334 bis.

Ahora bien, esto último no ha sido entendido así por toda la doctrina, pues existen algunos, como el profesor Humeres, que creen que en este caso no se haría excepción a la regla general, por lo que, para poder negociar colectivamente con el empleador que se ha negado a llevar adelante un proceso de negociación interempresa serían menester reunir a lo menos a 8 trabajadores, ello porque, de aceptarse la tesis contraria; “bastaría que un sindicato interempresa presentase un proyecto a los diversos empleadores, que éstos se negasen a la posibilidad de negociar y ello permitiría que sólo 4 trabajadores de la empresa quedaren habilitados para negociar directamente con su empleador. El tema

---

<sup>22</sup> Sobre este particular, la Dirección del Trabajo, consultada acerca del hecho que la negociación colectiva se plantee respecto de sólo un empleador, y esto pudiera modificar el plazo señalado en el inciso 1° del Artículo 334 bis A, ella ha determinado que este hecho en nada modifica la regla general contenida en dicha disposición, puesto que de manera alguna modificaría la naturaleza jurídica del procedimiento empleado, ya que en este caso lo que importa para determinar el procedimiento aplicable es el hecho que un sujeto activo de la negociación, esto es, quien presente el proyecto de contrato colectivo, sea un sindicato interempresa: “La circunstancia de que el sindicato interempresa presente un proyecto de contrato colectivo solo a un empleador, en representación de los trabajadores afiliados y de los adherentes de la respectiva empresa, no altera la tramitación procesal del mismo, debiendo sujetarse a los plazos y actuaciones que al efecto señalan las normas sobre negociación supraempresa”. (DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Dictámen N° 1607/ 99, de 28 de Mayo del 2002).

no está aclarado debidamente en la ley, pero creemos que la posición señalada implicaría extremar el espíritu de la ley”<sup>23</sup>.

Preliminarmente, nos hemos permitido disentir de la opinión del profesor Humeres, por cuanto hemos creído que en este caso, la ley se referiría a una situación especial, que es el caso en que la propuesta de negociar colectivamente por un sindicato interempresa sea rechazada por parte del empleador, señalándose en el Artículo 334 bis A que “los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales”, no haciéndose distingo alguno con lo señalado anteriormente por el Artículo 344 bis. Si la ley permite que un sindicato interempresa pueda negociar con un empleador sólo representando a cuatro trabajadores de la empresa, nada nos indicaría que la norma se endurezca por el solo hecho de que el empleador rechace la propuesta de negociación interempresa. Esta interpretación creemos, estaba acorde con el espíritu general de la reforma, la cual –como ya hemos señalado- entre sus objetivos busca facilitar en la mayoría de los aspectos, el llevar adelante procedimientos de negociación colectiva. Incluso ello se confirma por el hecho de que en el Senado se haya disminuido el número mínimo de representados por el Sindicato interempresa de 8 a 4<sup>24</sup>, y que cuando se intentó reponer el número en la Cámara de Diputados el número propuesto por el Ejecutivo ello fuera finalmente rechazado<sup>25</sup>, con lo cual, claramente se indicaría que en este caso estamos ante una situación especial, que hace excepción a las reglas generales, pues de no ser así, se hubiera mantenido el número mínimo de ocho trabajadores, que es el que rige –en general- la negociación colectiva, como ocurre con la reglada y semirreglada, que trataremos en lo sucesivo.

No obstante lo anterior, la Dirección del Trabajo, en el Dictámen 1607/ 99 de 28 de Mayo de 2002, señaló sobre el particular, en relación con los efectos de la negativa del empleador, que los trabajadores de la empresa que ha rechazado la negociación interempresa, para poder hacer valer el derecho que les otorga el inciso 2° del Artículo 334 bis A –de poder negociar directamente con el empleador en cuestión- deberán cumplir con el quórum señalado por el Artículo 315, así como con los demás requisitos expresados en dicha disposición, puesto que, en este caso, serían considerados como un grupo de trabajadores unidos para el sólo efecto de negociar, con lo cual tenemos que esta institución se pronunciaría a favor de la tesis propuesta por el profesor Humeres y en contra de lo que fue nuestra primera impresión sobre esta materia.

En este sentido, la Dirección del Trabajo estableció:

“Del análisis de la norma en comento, es posible concluir que los trabajadores que se han visto afectados por la negativa del empleador a negociar representados por el sindicato interempresa, sólo les cabe la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento como grupo de trabajadores concertados para tal efecto. En este caso, la negociación

---

<sup>23</sup> Humeres Noguea, Héctor. “Reforma Laboral: Ley N° 19.759...”, Pág. 62.

<sup>24</sup> Senado de la República, Sesión 11° ordinaria de 4 de Julio de 2001, legislatura ordinaria 344.

<sup>25</sup> Cámara de Diputados, Legislatura Ordinaria N° 344- 2001, Sesión 33°, de martes 4 de Septiembre de 2001.

que inicien, siempre que cumpla con los requisitos sobre quórum, elección de comisión negociadora laboral y plazo para presentar el proyecto que establecen las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, tendrá el carácter de vinculante para el empleador, es decir, no podrá excepcionarse de negociar y contratar con el grupo de trabajadores conformado al efecto.

Por consiguiente, del estudio anterior se desprende que frente a la negativa expresa del empleador a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afectados quedan, si así lo estiman conveniente, en posición de negociar como grupo unido para tal efecto, de acuerdo con las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo<sup>26</sup> .

Como vemos, en caso de negativa del empleador de llevar adelante una negociación con un sindicato interempresa, de acuerdo a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo, los trabajadores quedan en la misma situación que aquellos trabajadores que se unen específicamente para negociar colectivamente, es decir, deberán recurrir al procedimiento de negociación semirreglada, que veremos enseguida.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo también se ha manifestado partidaria de entender que el hecho de ser rechazada la propuesta por el empleador no obsta para que, posteriormente, el sindicato interempresa pueda presentar un nuevo proyecto de negociación al empleador, el cual, nuevamente en este caso, tendrá la facultad discrecional de aceptar o no el negociar colectivamente. Como ha sostenido la Dirección del Trabajo, “sin perjuicio de lo señalado precedentemente, es oportuno señalar que el sindicato interempresa, frente a la respuesta negativa del empleador, también podrá, si lo estima pertinente, evaluar la conveniencia de volver a presentar un nuevo proyecto, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo”<sup>27</sup> .

Al respecto, si leemos con atención la norma del Artículo 334 bis A del Código del Trabajo surge una duda: ¿qué ocurre si el empleador deja transcurrir el plazo de días hábiles que se señala en el inciso 1° sin dar una respuesta frente al proyecto que se le ha presentado, ya sea para aceptarlo o para rechazarlo?.

De la sola lectura del Artículo en cuestión, no es posible el derivar una respuesta concluyente, puesto que no se pronuncia al respecto el legislador se limitó a regular la aceptación o negativa del empleador, sin considerar su silencio y como lo señala una de las máximas del derecho, quien calla no necesariamente otorga.

Haciéndonos cargo de este olvido del legislador, quien no se ha pronunciado respecto de su preterición, la Dirección del Trabajo ha dictaminado que el empleador que nada dice durante el plazo señalado por el inciso 1° del Artículo 334 bis A, se entiende que acepta negociar colectivamente de acuerdo a las normas legales pertinentes<sup>28</sup> , con lo que tenemos que –en este caso- el silencio del empleador sí produciría efectos

---

<sup>26</sup> Dirección del Trabajo, Dictámen N° 1607/ 99, de 28 de Mayo de 2002.

<sup>27</sup> Ídem.

<sup>28</sup> Ídem.

jurídicos a su respecto.

Por otro lado, si el empleador o empleadores aceptan negociar colectivamente con el sindicato interempresa, ya sea que dé respuesta afirmativa dentro del plazo de 10 días que señala la ley o que, transcurrido dicho plazo nada dijera al respecto, comenzará entonces el proceso de negociación, el cual habrá de regirse tanto por las normas especiales contenidas en los Artículos 334 bis A y 334 bis B, como por aquello que sea pertinente de lo dispuesto en el Capítulo I y II del Libro IV <sup>29</sup>.

En caso que sean varios los empleadores a que les haya propuesto y opten por aceptar la negociación colectiva, deberán integrar una comisión negociadora común, la que habrá de estar compuesta por un apoderado representante de cada empresa. Ahora bien, si ellos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe <sup>30</sup>.

Por su parte, en caso de respuesta afirmativa, la comisión negociadora laboral habrá de integrarse por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe, sin que la ley determine un tope máximo de ellos. Además, cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá dicha comisión integrarse también por el o los delegados sindicales respectivos y, de no existir estos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada <sup>31</sup>.

Una vez constituida la comisión negociadora común, ella deberá, dentro del plazo de 25 días contados a partir de la expiración del plazo de diez días a que se refiere el inciso 1° del Artículo 334 bis A, dar respuesta común al proyecto, la que podrá contener tanto estipulaciones generales para todas las empresas involucradas, como diferenciadas para cada una de ellas.

Por último, debemos señalar dos aspectos referidos a la negociación interempresas que, aunque no están contenidos dentro de los Artículos 334 bis y siguientes, sí se ha pronunciado sobre ellos la Dirección del Trabajo.

El primero de esto dice relación con el tiempo desde el cual regiría el fuero de que habla el Artículo 309 para los trabajadores involucrados en uno de estos procesos. Sobre esto, la Dirección del Trabajo ha señalado que, debido a que la negociación interempresa es facultativa o voluntaria para el empleador, sólo desde el momento de su aceptación podrá considerarse que existe certeramente un proceso de negociación colectiva y no antes. Es por ello que, a juicio de este organismo, el fuero sólo puede hacerse aplicable “desde diez días previos a la respuesta afirmativa del empleador o desde diez días anteriores a la fecha en que expire el plazo establecido en el inciso 1° del Artículo 334 bis A, y en ambas situaciones, hasta treinta días después de suscrito el instrumento colectivo <sup>32</sup>. Ello, en el entendido que la sola presentación del proyecto por parte del sindicato no

<sup>29</sup> Código del Trabajo, Artículo 334 bis C.

<sup>30</sup> Código del Trabajo, Artículo 334 bis B, inciso 1°.

<sup>31</sup> Código del Trabajo, Artículo 334 bis B, inciso 2°.

<sup>32</sup> Dirección del Trabajo, Dictámen N° 1607/ 99, de 28 de Mayo de 2002.

asegura que existirá una negociación colectiva, puesto que dicho proyecto no es vinculante para el empleador, quien podrá negarse a llevarlo adelante, como ya antes hemos señalado.

Por último, también la Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto al momento en que los trabajadores deberán votar la última propuesta del empleador o la huelga, señalando al respecto que “los trabajadores que se encuentran involucrados en un proceso de negociación colectiva iniciado de acuerdo con el Artículo 334 bis, del Código del Trabajo, deben votar la última oferta o la huelga dentro de los últimos cinco días de vigencia del contrato colectivo que les rija y, en el caso de no existir instrumento colectivo vigente, dentro de los últimos 5 días de un total de 60, contados desde la notificación del proyecto al empleador”<sup>33</sup>.

## Negociación Colectiva Propiamente tal

En consideración a la forma como antes de la promulgación de la ley

N° 19.759, se regulaba el proceso de Negociación Colectiva, nuestra legislación sólo reconocía la clasificación que distinguía entre Negociación reglada o formal y en no reglada e informal. La primera de ellas se caracteriza por un procedimiento al cual se le hace aplicable completamente la definición que de Negociación Colectiva hace el Artículo 303 del Código del Trabajo, el cual señala:

**“Negociación Colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales, o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.”**

En este tipo de negociación, la ley describe con exactitud cuáles son las etapas que deben verificarse, a las partes involucradas, los plazos de las actuaciones y los efectos de ellas, así como un conjunto de derechos y obligaciones que deben ser respetados durante su tramitación.

Por su parte, el procedimiento de Negociación Colectiva No Reglada emanaba de lo dispuesto en el Artículo 314, de acuerdo al cual existían casos opcionales para las partes que estaban de acuerdo en el contenido de la negociación, en que el procedimiento no estaba sujeto a reglamentación alguna en su tramitación por parte del legislador, no dando además lugar a los derechos, obligaciones y prerrogativas que se disponían en el Código para la negociación colectiva reglada.

En definitiva, la primera daba origen a un Contrato Colectivo y la segunda a un Convenio Colectivo, produciendo ambos instrumentos colectivos los mismos efectos, radicando la diferencia en el procedimiento por el cual se alcanzaba uno u otro

---

<sup>33</sup> Ídem.

instrumento.

La ley N° 19.759 mantuvo ambos tipos de Negociación en nuestra legislación, incorporando al Código del Trabajo los Artículos 314 bis, que establece un nuevo tipo de Negociación que se denomina Semirreglada, la cual se hace aplicable a los casos que involucren a grupos de trabajadores que se unan especialmente para negociar colectivamente. Entonces, en cuanto su regulación, podemos clasificarla en:

Formal o Reglada, que se encuentra regulada en el Libro IV del Código del Trabajo.

Informal o No Reglada, a que se refiere el Artículo 314 del Código del Trabajo.

Semirreglada, que es la regulada por los Artículos 314 bis que se incorporan al Código del Trabajo.

A continuación, nos ocuparemos fundamentalmente de las modificaciones introducidas por la ley a la Negociación Colectiva No Reglada y de la incorporación de la Negociación Colectiva Semirreglada, puesto que, dejaremos para el fin de este apartado, el estudio de las principales modificaciones incorporadas en materia de Negociación Colectiva Reglada.

### **2.2.a. Negociación Colectiva Reglada o Formal**

---

Pasaremos a revisar determinados temas someramente, pues no reviste mayor relevancia en lo relativo al estudio que nos concierne.

En materia de Fuero Laboral, el antiguo Artículo 309 del Código del Trabajo extendía aquél hasta la suscripción del contrato colectivo de trabajo o hasta la notificación del fallo arbitral. Hoy por hoy, dicho artículo amplía su extensión a los trabajadores involucrados dentro de un proceso de Negociación Reglada desde los 10 días anteriores a la presentación de Proyecto de Contrato Colectivo, hasta 30 días después de su suscripción, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Con este nuevo Artículo 309, el actual Artículo 310 del Código del Trabajo carece de todo sentido. En efecto este último precepto amplía a 30 días adicionales el Fuero de la Comisión Negociadora, cuando no sean Directores Sindicales. Luego, el inciso segundo del Artículo 310, contiene una norma idéntica a la del actual inciso segundo del nuevo Artículo 309.

Respecto a la Comunicación de la presentación de un Proyecto de Contrato Colectivo, con la modificación del Artículo 320 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de comunicar la presentación de éste a todos los trabajadores, cuestión que antes era meramente facultativa. Los trabajadores por su parte, podrán presentar su propio proyecto de contrato colectivo o adherir al ya presentado.

Insistimos en la idea que en la medida que la Negociación Colectiva sea informada y los trabajadores cuenten con los antecedentes de la empresa, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo aterrizado y acorde a la realidad de la empresa.

## 2.2.b. Negociación Colectiva No Reglada o Informal

---

Previo a la entrada en vigencia de la Reforma incluida en la Ley N° 19.759, la Negociación Colectiva No Reglada se encontraba reservada para cualquier situación en que empleador o grupo de trabajadores decidieran negociar directamente para acordar condiciones comunes de trabajo, remuneración u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado sin sujetarse a normas de procedimiento especiales. En estos casos, el procedimiento para llevar adelante este tipo de negociación no requería sujetarse a ninguno de los requisitos establecidos por la ley, aunque tampoco otorgaba los derechos y resguardos que ella contemplaba, como el Fuero y la Huelga, y los acuerdos que se tomaran daban lugar a la celebración de convenios colectivos, los cuales en general, producían los mismos efectos que los contratos colectivos celebrados a través de la negociación colectiva reglada, salvo algunas normas especiales que se contenían en el Artículo 351.

Respecto a este particular, el Numeral 78 de la Indicación Sustitutiva del Ejecutivo, propuso realizar los siguientes cambios:

Se elimina la necesidad de la existencia de un acuerdo previo de las partes para poder acceder a este tipo de negociación. La razón de fondo de esta supresión no se encuentra ni en la discusión realizada al interior de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, ni en las discusiones vertidas al aprobar el Proyecto en la Cámara y en el Senado, ya que se subentiende la necesidad de que dicho acuerdo exista, pues al no estar este tipo de negociación amparada por ninguno de los derechos que en particular se otorgan respecto de la negociación reglada, no existe forma alguna que las partes puedan llevar adelante un proceso de negociación a que la otra parte no accede o –incluso- se opone.

Se omite la posibilidad de poder llevar adelante este tipo de negociación a un grupo de trabajadores que se reunieran especialmente al efecto. El proyecto sólo reserva este tipo de negociación para que ella se efectúe entre un empleador o grupo de empleadores y una o más organizaciones sindicales. Tratándose de un grupo de trabajadores, ellos podrían unirse para negociar colectivamente, pero en este caso se trataría de una negociación semirreglada, puesto que cuando concurren éstos a negociar se deberá cumplir un conjunto de requisitos que antes no eran contemplados por la ley y que ahora se encuentran en el actual Artículo 314 bis del Código del Trabajo. La razón que se adujo para realizar este cambio fue evitar la proliferación de verdaderos “contratos de adhesión”, que de colectivo poco o nada tenían, puesto que algunos empleadores forzaban a los trabajadores a suscribirlos a base de cláusulas que ellos mismos determinaban, siendo su suscripción incluso –en algunos casos- un pre-requisito para poder acceder a determinados puestos de trabajo. De acuerdo a lo señalado ante la Comisión del Senado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, respecto de la Negociación No Reglada se estimaba importante la presencia de los Sindicatos, pues “en caso contrario el riesgo de la manipulación se acrecienta. El sindicato tiene la capacidad de darle a los propósitos de la negociación continuidad en el tiempo y en la vida laboral de los trabajadores de una empresa”<sup>34</sup>.

Finalmente, dentro de las modificaciones relevantes que se propusieron al Artículo 314, que trataba la Negociación Colectiva No Reglada, se eliminaron sus dos últimos incisos, para ser trasladados al Artículo 314 bis C.

Puestas en votación estas modificaciones al Artículo 314 al interior de la Comisión respectiva del Senado, ellas fueron aprobadas por la unanimidad de los miembros presentes, no siendo objeto con posterioridad, de nuevas discusiones a su respecto, aprobándose la norma tal y como el Ejecutivo la había propuesto. En suma, la Negociación Colectiva que permite la disposición contenida en el Artículo 314 del Código del Trabajo, presenta las siguientes características:

Puede iniciarse en cualquier momento.

No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.

Por la parte trabajadora, solo puede recurrir a ella el Sindicato, no resultando procedente que negocie por esta vía un grupo de trabajadores unidos para tal efecto, quienes podrán recurrir a la Negociación Semireglada regulada en los Artículos 314 bis.

Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.

No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación colectiva reglada, en consecuencia, no hay derecho a Fuero, ni a Huelga, ni obliga a negociar al empleador. Tampoco obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominan Convenios Colectivos y producen los mismos efectos que los Contratos Colectivos, aunque no se señale expresamente.

Por mandato del Artículo 350 del Código del Trabajo, a estos Convenio Colectivos les resultan aplicables las normas de los Artículos 344 a 351 de dicho Código.

### **2.2.c. Negociación Colectiva Semireglada**

---

Como anteriormente hemos señalado, este tipo de negociación es una novedad introducida por la Ley N° 19.759, por cuanto antes de la entrada en vigencia de la nueva normativa, se conocían sólo dos tipos de negociación: la reglada y la no reglada.

La negociación colectiva semireglada es un tipo de negociación que se encuentra como intermediaria entre las ya conocidas reglada y no reglada. Afirmamos esto pues, si bien a su respecto, según disposición expresa en el actual Artículo 314 bis C, no son

---

<sup>34</sup> Comisión de Trabajo y Previsión Social, "Segundo Informe recaído en el Proyecto de Ley, en primer trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. (BOLETÍN N° 2626-13)", de 20 de Junio de 2001. Alocución del Ministro del Trabajo y previsión Social, Señor Solari.

aplicables las normas señaladas para la negociación reglada, no estamos en este caso frente a una absoluta falta de regulación como en la regulación no reglada, sino que el legislador ha determinado algunas normas mínimas de procedimiento.

Hoy por hoy, este nuevo tipo de procedimiento de Negociación Colectiva se encuentra regulado en los Artículos 314 bis a 314 bis C de nuestro Código del Trabajo, reservándose sólo para dos tipos de situaciones de características especiales: aquella Negociación Colectiva realizada por un grupo de trabajadores que se unen especialmente para este efecto y aquella llevada a cabo por trabajadores agrícolas de temporada.

A continuación, nos dedicaremos a estudiar este tipo de negociación, para lo cual deberemos primeramente distinguir entre las dos hipótesis contempladas por la ley, puesto que ambas contienen peculiaridades propias, privativas de cada una en particular; a esto se le agrega que no fueron tratadas de igual modo durante el trámite parlamentario, puesto que la inclusión de la negociación semirreglada contenida en el Artículo 314 bis A del Proyecto del Ejecutivo, actual 314 bis, generó en el Congreso mayor grado de debate que la Negociación Colectiva reservada para los trabajadores agrícolas de temporada que regulan los nuevos Artículos 314 bis A y 314 bis B.

### **Negociación Semirreglada general de un Grupo de Trabajadores que se unen para negociar**

El Artículo 314 bis del actual Código del Trabajo, contempla la posibilidad

a un grupo de trabajadores que se unen especialmente al efecto, de poder negociar colectivamente. De acuerdo a esta nueva norma, este tipo de negociación, para que sea válida y concluya en la suscripción de un Convenio Colectivo, deberá presentar las siguientes características:

- Ajustarse a las normas mínimas de procedimiento que ha continuación se indican = Deberá tratarse de un grupo de ocho o más trabajadores.

Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.

El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el Artículo 477.

La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.

En caso de no cumplirse con estas exigencias, el instrumento que se suscriba sólo tendría la naturaleza de un contrato individual de trabajo, y por tanto, producirá únicamente efectos individuales y no aquellos señalados para los convenios colectivos. Al mismo tiempo, el hecho de que al interior de una empresa un grupo de trabajadores opte por suscribir este tipo de instrumentos, no obsta para que el resto de los trabajadores puedan recurrir a la negociación de un contrato colectivo en base a lo dispuesto por el Artículo 317 del Código del Trabajo.

Como segunda característica, se desprende por sí, que las normas procesales previstas para la Negociación Colectiva Reglada no le resultan aplicables. Asimismo, la Negociación Colectiva Semirreglada no da lugar a derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen para la reglada, en consecuencia, no hay derecho a fuero, a huelga, etc.

Los Instrumentos Colectivos que se suscriban producto de esta clase de negociación, se denominarán Convenios Colectivos y producen los mismos efectos que los Contratos Colectivos. Por lo tanto, deberían resultarles aplicables las normas contenidas en los Artículos 344 a 351, aún cuando el Artículo 350 se refiera solamente a los Convenios Colectivos suscritos conforme a al Artículo 314 del Código del Trabajo. Entendemos esto como una omisión involuntaria por parte del legislador al no modificar la antedicha disposición en este sentido.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, este tendría la naturaleza de un Contrato Individual de Trabajo y no produciría el efecto de un Convenio Colectivo. Esto viene a recoger la reiterada y abundante jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, que calificaba los Convenios Colectivos que no reunían las condiciones que la misma entidad había señalado, como Contratos Individuales Múltiples.

- Por último, la suscripción de un Convenio Colectivo a través de la Negociación Colectiva Semirreglada, no inhabilitará a los restantes trabajadores de la empresa para que puedan presentar proyectos de Contrato Colectivo, de conformidad a las normas de la Negociación Colectiva Reglada. En otras palabras, no obstante que en la empresa exista un Convenio Colectivo originado en este tipo de Negociación Colectiva, se considerará que en la empresa no existe Instrumento Colectivo vigente, para los efectos de la presentación de un proyecto de Contrato Colectivo, es decir, ese proyecto podrá presentarse en el momento que los restantes trabajadores –no afectos al convenio- lo estimen conveniente.

La normativa referida a la nueva modalidad de Negociación Colectiva, no estuvo exenta de controversia desde sus inicios. Se produjo una ardua discusión sobre la materia pues en principio, fue tajantemente rechazada al interior de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, sobretodo porque parte importante de los senadores proponía eliminar el Artículo presentado por el Ejecutivo con el propósito de reservar para el futuro la adopción de Convenios Colectivos sólo a las organizaciones sindicales, descartando a los grupos de trabajadores de este derecho, pues se estimó que de este modo se les protegía, al evitarse la proliferación de Convenios Colectivos “aparentes”, los cuales son verdaderos Contratos de Adhesión. Esto, considerando que ya se había aceptado la modificación del Artículo 314 el que excluía de la posibilidad de recurrir a la Negociación Colectiva No Reglada a los grupos de trabajadores que se unieran para este sólo efecto.

En principio, el numeral 79 del Proyecto del Ejecutivo proponía lo siguiente:

“Artículo 314 a.- También podrán negociar conforme a las normas del presente párrafo, grupos de trabajadores unidos para tal efecto, siempre que sean ocho o más, sujetándose a las siguientes normas mínimas de procedimiento:

“Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.

“El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciera, se aplicará la multa prevista en el artículo 477 del presente Código;

La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.

“Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de un contrato pluri-individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

“Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317 de este Código”.<sup>35</sup>

En opinión de los H.H. Senadores Pérez y Boeninger- quienes estaban a favor de incluir esta disposición- lo que se estaba discutiendo en definitiva, era el derecho a la libertad de asociación, contenido en el Principio de Libertad Sindical, ya que en el evento de establecerse la negociación no reglada únicamente para las organizaciones sindicales, excluyéndose de ella a los grupos de trabajadores, se les sujetaba a éstos al imperativo de adherirse a algún sindicato en caso que quisieren negociar colectivamente.

Si bien el Senador Boeninger reconocía la existencia de convenios colectivos aparentes, en su concepto para lograr zanjar esta discusión, había que seguir el camino planteado por el Ejecutivo, pues en el caso de la negociación llevada adelante por un grupo de trabajadores, ahora se establecían determinadas solemnidades que anteriormente no se contemplaban, en razón de evitar que el empresariado cometiera abusos al respecto.

Al respecto, señaló en su momento: “Entiendo bien que aquí hay un vicio de general utilización que consiste en los denominados ‘Contratos de Adhesión’, que no tienen nada de colectivo ni de negociación. Esto se corrige sobre la base de lo que el propio Ejecutivo propone, -de manera de preservar al mismo tiempo la libertad de negociar-, a saber, que los grupos de trabajadores tendrían que estar sometidos a una solemnidad o formalización. Al efecto, se establece que, primero, para negociar tienen que formar una comisión negociadora en votación secreta y, segundo, que los acuerdos a que esa comisión llegue con la empresa deberán ser ratificados a su vez por votación secreta. Esas dos cláusulas resuelven satisfactoriamente el vicio del contrato de adhesión, pero simplemente eliminar los grupos y pretender que todos los trabajadores actúen por la vía del sindicato si quieren negociar, no le parece adecuado. Eso no está acorde con la realidad del mundo y del futuro”<sup>36</sup>.

El Ministro del Trabajo por su parte, al defender ante la Comisión la propuesta del ejecutivo, también estuvo de acuerdo en señalar que el objetivo de la norma era estimular

---

<sup>35</sup> N° 79 de la Indicación Sustitutiva al Proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo, de Marzo de 2001.

y fortalecer la negociación colectiva, mediante el robustecimiento tanto de Sindicatos como de Grupos de Trabajadores que se unan para negociar, protegiendo la libertad de éstos últimos para ser parte o no de un sindicato. “Estimo que el tema de la afiliación a un sindicato parte en buena medida de la capacidad que tenga el mismo sindicato de conseguir adhesión de los trabajadores, mediante una acción de servicio y de una política de gremial clara. Muchos trabajadores probablemente no quieren tener participación permanente en un sindicato, pero sí pueden estar interesados en negociar colectivamente”<sup>37</sup>.

En el otro extremo, quienes no estaban de acuerdo con la inclusión en el Código de la norma en cuestión, fundamentaban su postura en que el darle la posibilidad de negociar colectivamente a grupos de trabajadores en un proceso ajeno al de la negociación colectiva reglada, sería una manera de quitar protagonismo a las organizaciones sindicales, otorgando “manga ancha” al empresariado para la imposición de “contratos de adhesión” revestidos bajo la apariencia de convenios colectivos. Este argumento sería la razón de fondo del porqué hasta la fecha se habrían realizado más convenios que contratos colectivos, debido a que “los trabajadores pasan a firmarlo a la oficina de la gerencia cuando ingresan a la empresa”<sup>38</sup>. Al mismo tiempo, se defendían de la acusación de atentar contra la libertad sindical, esgrimiendo por parte del H. Senador Gazmuri, que ello sólo sería efectivo si aún se mantuviera en nuestro país el viejo concepto del sindicato único, manifestando que en la actualidad, se encuentra ampliamente garantizada en nuestra legislación la libertad de formar las organizaciones sindicales que se estimen convenientes, por lo cual no se estaría vulnerando derecho alguno.

Por su parte, el Senador Ruiz De Giorgio replicó: “si hay una empresa en donde existe un sindicato, lo lógico es que éste pueda ser el que obtenga las mejores condiciones laborales para los trabajadores. Si un trabajador va solo a conversar con el gerente, la lógica indica que difícilmente logrará un resultado favorable a sus peticiones. Al sindicato, el empresario tiene que escucharlo, luego evaluará sus demandas.

“Si un trabajador no se quiere incorporar al sindicato, no lo hace, pero la ley le permite adherirse a los beneficios que obtiene la organización.

“Añadió que los grupos de trabajadores tienen éxito porque son un instrumento para debilitar al sindicato. Así funciona en la práctica el sistema.”<sup>39</sup>

Como es de imaginarse, puesta en votación la indicación N° 307, con la cual se

---

<sup>36</sup> COMISIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, “Segundo Informe recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. (BOLETÍN N° 2.626-13)”, de 20 de junio del 2001. Alocución del senador Boeninger.

<sup>37</sup> Ídem alocución del Ministro del Trabajo y Previsión Social.

<sup>38</sup> Ídem. Alocución del Senador Ruiz De Giorgio.

<sup>39</sup> Ídem. Alocución del Senador Ruiz De Giorgio.

proponía eliminar este artículo del Proyecto de Reforma al Código del Trabajo, fue aceptada por dos votos a favor y uno en contra.

Ahora bien, la discusión al respecto fue reinstaurada ante el Senado pleno, rechazándose en esta parte el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Paralelamente, se repuso un par de indicaciones hechas en el seno del Senado para cambiar algunos aspectos de la norma que decían relación con la redacción de la misma. Es así, que por indicación N° 309 se sustituyó el encabezamiento del artículo, comenzando de la siguiente forma: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:”. También se intercaló una nueva letra a) en dicha disposición, quedando así: “a) deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.”.

En definitiva, la norma propuesta del Artículo 314 bis fue finalmente aprobada por el Senado de la manera indicada anteriormente, corriendo igual suerte ante la Cámara de Diputados. Si el destino de esta norma se hubiere desviado, consideramos que se hubiese tratado de una forma solapada de limitar la libertad sindical, específicamente en cuanto a la libertad de asociación. No es justo que en pos de fortalecer la negociación colectiva y la organización sindical, se compela a los trabajadores a adherirse a un sindicato. La única forma de impulsar un bien logrado Convenio Colectivo, es facilitando los medios para que estos se realicen en un ambiente que otorgue garantías de transparencia tanto a trabajadores como a empleadores. El hecho de incluir a los grupos de trabajadores en un procedimiento semirreglado, en el cual aunque sean mínimas las exigencias, conceden un grado de certeza a éstos trabajadores, del que antaño carecían.

### **Negociación colectiva para Trabajadores Agrícolas de Temporada**

También se han incorporado normas para una Negociación Colectiva

Semirreglada, para el Sindicato que agrupe a Trabajadores Agrícolas de Temporada. A ella se refieren los Artículos 314 bis A y 314 bis B, junto con el Artículo 314 bis C, aplicables a las negociaciones a que se refieren los Artículos 314 y 314 bis.

La actual normativa está dirigida a regular y consagrar la negociación colectiva de trabajadores agrícolas de temporada, la cual como ya sabemos, termina con la suscripción de un Convenio Colectivo, no siendo aplicable a su respecto norma alguna sobre derechos y deberes que el Código determina para la Negociación Reglada, como lo señala el Artículo 314 bis C.

Es menester para entender a cabalidad el tema, que de acuerdo al Artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, los trabajadores contratados exclusivamente para una obra o faena transitoria o de temporada, no pueden negociar colectivamente, debiendo entenderse que ello se aplica únicamente para los trabajadores de temporada que no son agrícolas, pudiendo éstos celebrar un Convenio Colectivo Semirreglado, tipo de negociación que junto con la No Reglada, sólo permite participar a la organizaciones sindicales que agrupen a esta clase de trabajadores, como lo indica la primera parte del Artículo 314 bis A, en el cual se señala que podrán presentar proyectos de Convenio Colectivo a los cuales el o los empleadores deberán dar respuesta dentro del término de

15 días desde su recepción. En el evento que dicha respuesta no se verifique, la Inspección del Trabajo a solicitud del Sindicato, podrá apercibir a él o a los empleadores que hayan infringido dicha disposición, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, con la sanción contemplada en el Artículo 477 del Código del ramo.

Si bien es cierto, como en esta hipótesis no es obligatorio para él o los empleadores negociar con el objeto de suscribir el Convenio Colectivo, si éstos decidieran rechazar la propuesta, los trabajadores agrícolas de temporada sólo podrían presentar un nuevo proyecto en la temporada siguiente, quedando desamparados en este sentido. Ahora bien, no es menos cierto que los empleadores accedan llevar a cabo un proceso de negociación colectiva con el Sindicato, caso en el cual dicha negociación deberá finalizar con una antelación no inferior a 30 días al del inicio de las labores agrícolas de temporada.

Respecto a las materias a tratar en esta clase de Negociación, se encuentran las tradicionales referidas a normas comunes de trabajo y remuneraciones, junto con otras vinculadas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas. Destacan del mismo modo, como lo señala el profesor Humeres “la posibilidad de pactar remuneraciones para todos los afiliados al sindicato y el poder pactar la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación, entendiéndose estas normas como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia.”<sup>40</sup> .

Por su parte, las estipulaciones de estos Convenios, se considerarán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia, con quienes se encuentren afiliados al Sindicato y tendrán el plazo de duración que les fijen las partes, el que no podrá ser inferior al de la respectiva temporada.

Finalmente, como es de suponer, las normas procesales previstas para la Negociación Colectiva Reglada no le resultan aplicables. Así tampoco da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la Negociación Colectiva Reglada, en consecuencia, no habría derecho a fuero, a huelga, etc.

Esta normativa en general prácticamente no produjo discusión alguna y fue aprobada sin mayores inconvenientes.

---

<sup>40</sup> Humeres Héctor “Reforma Laboral Ley N° 19.758...”, página 61.

# CAPÍTULO TERCERO. LA CONVENCION COLECTIVA EN CHILE

## 3.1.Desarrollo histórico de la distinción entre Contrato y Convenio Colectivo.

Nuestro Código del Trabajo del año 1931 designaba únicamente como instrumento colectivo al Contrato Colectivo. En su Artículo 3, inciso tercero se le denominaba como:

***“La convención celebrada entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte, y un Sindicato o Confederación de Sindicatos, por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salarios, en una empresa o en un grupo de empresas”.***

Esta descripción otorga el elemento característico de la figura Contrato Colectivo, cual es ser un instrumento convencional cuyas partes o sujetos lo constituyen un empleador o un grupo de ellos, por un lado, y por otro, un sindicato o confederación de éstos en esa medida, la participación del sujeto obrero a través de una representación formal del Sindicato es el elemento que caracteriza la institución. Dicha convención, tiene por objeto regular condiciones comunes de trabajo o remuneraciones en una empresa o grupo de ellas.

A pesar de no existir norma alguna del alcance o extensión del contrato, en la práctica, las estipulaciones del mismo regían las relaciones de todos los trabajadores pertenecientes a las empresas involucradas en la negociación, así en los sindicatos industriales la afiliación sindical era obligatoria.

Dada esta situación, la inspiración legislativa, tendió a una exigencia mayor en cuanto al sujeto trabajador, en razón que los intereses de este sector únicamente se encontrarán legítimamente resguardados mediante su representación a través de un Sindicato de Trabajadores.

Así entonces, la doctrina imperante en la época le atribuyó la denominación de “Convenio Colectivo”, al acuerdo directo realizado entre un patrón y empleador con un grupo de trabajadores, cuya representación no era asumida por el sindicato respectivo, sino por delegados designados para tal efecto. El prescindir de los Sindicatos originó la práctica de recurrir a estos “convenios” para solucionar las diferencias surgidas respecto a temas que no alcanzaban a constituir conflictos colectivos de magnitud, utilizándose para determinar las modalidades en que debía operar determinado derecho o bien, y no en la creación colectiva de ellos.

La ley 16.625 sobre Sindicación Campesina señalaba como Convenios Colectivos a los instrumentos colectivos que se originaban mediante un mecanismo especial de extensión administrativa, que hacía aplicable mediante Decreto Supremo las Convenciones Colectivas celebradas por las organizaciones de trabajadores más representativas del sector agrario a todos los trabajadores y empresas agrícolas en determinadas regiones, o bien, en todo el país.

Este esquema de los instrumentos colectivos de carácter convencional se mantuvo hasta la entrada en vigencia del Nuevo Plan Laboral de 1978,

plasmado en el D.L. 2.758, el cual solo contenía como figura convencional al Contrato Colectivo. Sin embargo, en su Artículo 83 señala:

***“Los Convenios o Acuerdos de carácter colectivo que no se celebren conforme a las disposiciones de esta ley quedarán sujetos a la legislación civil o comercial que les sea aplicable, en ningún caso se regirán por las normas de la legislación laboral”.***

Entonces, cualquier acuerdo llevado a cabo fuera de las normas procesales correspondientes a la ley laboral, daba origen a figuras nominadas o innominadas de derecho privado; así, esta normativa podría ser analizada desde dos puntos de vista:

Es consecuencia de que el legislador intentó fijar el ámbito de la legislación laboral, otorgándole a la negociación colectiva una importancia radical, negando la existencia de acuerdos externos a ella.

O bien, deja la puerta abierta para que los conflictos laborales sean solucionados a través de figuras contractuales absolutamente privadas, donde opera con plenitud la autonomía de la voluntad, menguando el principio proteccionista que debe inspirar a la legislación laboral.

Esta última opción es la que creemos verdadera.

En este contexto histórico, transcurrido un año se optó, mediante el D.L. 2.950 de

1979, derogar el precepto antes transcrito e incorporar la vieja nomenclatura de Convenio Colectivo. Es así como el Artículo 1° N° 32 señala:

***“En cualquier momento y de común acuerdo, el empleador y los trabajadores de una empresa o predio, podrán iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir un Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo que se celebra en este caso producirá los mismos efectos que un contrato colectivo. Las negociaciones a que se refiere este Artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en esta ley, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto. En especial, no habilitará a las partes para hacer uso de las instancias de Huelga y Lock-Out. Con todo, deberá ajustarse a las normas substantivas que se señalan en los Artículos 4, 5, 11 y 12”.***

Este último párrafo fue introducido por el D.L. 3.355 del año 1980, se refiere específicamente a las siguientes prohibiciones:

- negociación colectiva supraempresa
- trabajadores impedidos de negociar colectivamente y
- en general, materias prohibidas de negociación.

Casi sin cambios se incluyó la misma norma en el Código de 1987, el que en su Artículo 294 señalaba:

***“En una empresa o predio, o en un establecimiento, de común acuerdo, el empleador y los trabajadores, cualquiera sea su número, podrán iniciar negociaciones directas con el fin de suscribir un Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo podrá celebrarse en cualquier momento y produce los mismos efectos que el contrato colectivo. Las negociaciones a que se refiere este Artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en este libro, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto. En especial, no habilitará a las partes para hacer uso de instancias de Huelga y Lock-Out. Con todo, deberá ajustarse a las normas substantivas que se señalan en los Artículos 282, 283, 290 y 291. La fecha de iniciación de vigencia de estos convenios podrá fijarse de común acuerdo, pero la duración de ellos no podrá ser inferior a dos años”.***

Este precepto detalla aún más la figura del Convenio Colectivo, al indicar que no importa el número de trabajadores involucrados, lo que se traduce en omitir los requisitos referidos a Quórum de trabajadores de la negociación reglada. A esto se le suma como nuevo elemento, la duración mínima del acuerdo, en razón de que en el caso de carecer éste de límite temporal, conllevaría un germen de inestabilidad y de continuos o periódicos cambios contractuales, cuestión que atentaría contra la seguridad jurídica de las relaciones laborales.

Previo a entrar a describir la nomenclatura actual de los Convenios

Colectivos, debemos conocer aquella que usaba en su Artículo 314 nuestro Código del Trabajo, modificado recientemente por la ley 19.759 del año 2001, en donde se describía de la siguiente manera la figura de los Convenios Colectivos:

***“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna***

***naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimiento por un tiempo determinado. Los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada. Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas u obligaciones que se señalan en este Código. Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán Convenios Colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el Artículo 351”.***

Esta norma incorpora la modalidad de negociación supraempresa no reglada, tal como ocurre en la modalidad reglada, en la que se requiere aprobación previa de los empleadores y trabajadores.

Así también, se establece que la modalidad de negociación no reglada podrá ser aplicada por Sindicatos o Grupos de Trabajadores eventuales o transitorios, considerando que el Artículo 305 N°1 del Código del Trabajo, prohíbe la reincorporación de este tipo de trabajadores a la negociación colectiva reglada.

Asimismo, se incorporan una serie de efectos particulares, por remisión al Artículo 351, diferentes del Contrato Colectivo.

Por último, no efectúa expresa mención en lo referido a materias prohibidas de negociación y trabajadores impedidos de negociar colectivamente, situación que la legislación antigua establecía manifiestamente.

## **3.2. Paralelo entre Contrato y Convenio Colectivo.**

El rasgo característico entre ambas figuras pertenecientes al ámbito laboralista, es su regulación legal, dados los diferentes procedimientos llamados a seguir para la conclusión de uno y otro caso.

La voluntad colectiva en el caso específico del Contrato Colectivo, se manifiesta en distintos grados. Al efectuarse la presentación del proyecto, alcanza a los miembros del Sindicato, sus adherentes y a los grupos de trabajadores que hayan tenido derecho a presentarlo una vez cumplidos los quórums necesarios para constituir sindicatos. En este evento, se otorga un mandato a la directiva sindical o a los grupos de trabajadores que correspondan.

Ahora bien, si las negociaciones fracasan, la determinación vuelve a poder de los trabajadores, pues éstos pueden iniciar una huelga o aceptar la última oferta del empleador. Es más, si se llegase a iniciar efectivamente una huelga, cada trabajador conserva la facultad de reintegrarse a las labores normales, una vez cumplidos los plazos

legales y, en la medida que se cumplan los porcentajes legales para terminar con la huelga, haciéndose efectiva la última oferta del empleador.

En consecuencia, la voluntad del sujeto trabajador es colectiva, ya que afecta a todo el conglomerado de trabajadores involucrados en el proceso de negociación, concluyendo en la suscripción de un Contrato Colectivo, sean aquellos representados a través de un Sindicato, o de manera directa a través de la aceptación de la última oferta del empleador.

Todo esto, a diferencia de lo que nos concierne, esto es, el Convenio Colectivo, dada la ausencia de procedimientos, derechos, prerrogativas y obligaciones.

En el caso de las organizaciones sindicales que prefieran el método de Negociación Colectiva No Reglada, su directiva, representaría la voluntad de los trabajadores, sin embargo, dicha representación no está normada, ya que no existen instancias de votación de los trabajadores. Se tendría que convocara asamblea para decidir la suscripción final del Convenio. Lo mismo ocurrirá cuando se trate de un grupo de trabajadores los que opten por el mecanismo no reglado y deleguen en una comisión la representación de dicha negociación. De esta forma se asegura la correcta expresión de la voluntad colectiva

Por otro lado, el Contrato Colectivo tiene fuerza normativa en la medida que sus estipulaciones constituyan un avance a lo que viene dado por el contrato individual de cada trabajador que participa en él, pues las estipulaciones de aquél se mantienen en el contrato individual una vez concluida la duración temporal del contrato, constituyendo un nuevo piso de beneficios y remuneraciones que no puede ser desmejorado en futuras negociaciones.

Por su parte, en el Convenio Colectivo esta fuerza normativa es relativa, pues salvo la excepción de los convenios de carácter general y de empresa, carece de efecto real y ultratermine, es decir, su vigencia significa sólo una suspensión temporal de la aplicación de las cláusulas de los contratos individuales, las que recobran vigencia una vez concluida la duración del instrumento colectivo. Esta situación podría desembocar en una notorio retroceso de los beneficios laborales alcanzados mediante el Convenio Colectivo.

### 3.3. Sistema vigente en la actualidad

El actual Código del Trabajo, modificado por la ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial el 5 de Octubre de 2001, y que ha entrado en vigencia a partir de 1° de Diciembre de 2001, retrata en su actual Art. 314, la figura de los Convenios Colectivos, del modo que a continuación se indica:

**“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones,**

por un tiempo determinado.

**Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.**

Este precepto, respecto de la modalidad de negociación colectiva no reglada, omite – a diferencia de la misma norma anterior - la participación de grupos de trabajadores; sin embargo, esto no significa que los excluye de esta clase de negociación, sino que les somete a determinados requisitos específicos, enunciados en el Art. 314 bis:

**“Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:**

**Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.**

**Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.**

**El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el Artículo 477;**

**La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.**

**Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.**

**Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al Artículo 317”.**

Entonces, concluimos que la modalidad de negociación no reglada también podrá ser aplicada por Grupos de Trabajadores eventuales o transitorios, considerando que se mantiene inalterable el Artículo 305 N°1 del Código del Trabajo, el que como ya señalamos, prohíbe la reincorporación de este tipo de trabajadores a la negociación colectiva reglada.

Como tema aparte, se contempla la negociación de un Convenio Colectivo por parte de los Sindicatos que agrupan a Trabajadores Agrícolas de temporada, contemplada expresamente en la creación del Artículo 314 bis A, y que será analizada empíricamente durante el transcurso de este estudio:

***“El Sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de Convenio Colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio. Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del Sindicato, podrá***

***apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el Artículo 477. La respuesta negativa del empleador, solo habilita al Sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada. La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.”***

Por otro lado, se enumeran expresamente ciertas materias destinadas a establecer condiciones comunes de trabajo y remuneración en los Convenios Colectivos suscritos por estos trabajadores agrícolas de temporada. Así lo manifiesta el Artículo 314 bis B:

***“Se podrán convenir en la negociación a que se refiere el Artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquellas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas. Será también objeto especial de esta negociación: Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato, y Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas. Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que se fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.”***

Procesalmente, a esta clase de negociación no se le aplican las normas procesales correspondientes a la negociación colectiva reglada, lo cual se señala en el Artículo 314 bis C:

***“Las negociaciones de que tratan los Artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código. Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el Artículo 351.”***

Por último, también soslaya el tema relativo a materias prohibidas de negociación y trabajadores impedidos de negociar colectivamente, repitiendo la misma omisión que la legislación anterior establecía.

### **3.4. Política legislativa del Sistema**

La separación entre Contrato y Convenio Colectivo que conocemos en la actualidad, es reciente. Nace a partir de la elaboración del Plan Laboral de 1978, específicamente, luego de las modificaciones introducidas a través del D.L. 2.950, las cuales se han mantenido en su mayor parte hasta el día de hoy.

Ahora bien, sería interesante conocer la historia fidedigna de la ley, sin embargo, en razón a que en la época no se realizó debate parlamentario alguno, no tenemos fuentes directas que nos indique cuales fueron las directrices que se siguieron para estructurar de ese modo el Plan Laboral, sin embargo, contamos con la doctrina de la época, la cual como fuente directa nos permite entender el contexto histórico en que se desarrolló, específicamente con las declaraciones del Ministro del Trabajo durante ese periodo y gestor del Nuevo Plan Laboral y Previsional, quien indicó:

***“Hay pues, cuatro elementos que la legislación que regula la negociación colectiva debe considerar: Protección de los legítimos derechos de los trabajadores. Como complemento de los derechos individuales de los trabajadores, se reconoce a éstos el derecho de asociarse para negociar colectivamente sus remuneraciones y condiciones de trabajo, facilitando así que los niveles de las primeras sean acordes con la productividad que cada sector laboral representa, para la empresa en la cual presta sus servicios. Esto último trae consigo que, tanto para los empresarios como para los trabajadores, la justicia exija que la negociación colectiva se lleve a cabo al interior de cada empresa, criterio que es de general aplicación conforme al Decreto Ley 2.758 de 1979”. Protección del legítimo derecho de los desempleados. Es una ley inexorable de la economía que, cuando las remuneraciones se sitúan a niveles superiores de lo que indica el equilibrio del mercado, crece automáticamente el desempleo. En consecuencia, para que la negociación colectiva sea justa, no sólo para los trabajadores y empresarios que en ella participan, se deben tener en cuenta los también justos y legítimos derechos e intereses de los desempleados y no ir más allá de lo necesario en cuanto al nivel de las remuneraciones, haciendo gravitar el mismo en el empresario, el que se verá obligado a disminuir personal o tomar otras medidas que perjudiquen al conglomerado social. Protección de los legítimos derechos de los empresarios. Por su parte el empresario debe ser protegido en bien de la comunidad mediante un sistema de negociación colectiva que impida fórmulas de huelga en que la inexistencia de opciones empresariales frente a la paralización de faenas, convierta la huelga de hecho en un mecanismo expropiatorio. Protección de los legítimos derechos de los consumidores. En defensa de los consumidores debe impedirse que existan asociaciones de trabajadores o empresarios que adquiera poderes monopólicos en determinados sectores que les permitan obtener remuneraciones o utilidades excesivas, respectivamente.”<sup>41</sup>***

Al respecto, es pertinente hacer ciertos reparos:

El afirmar que los empresarios deben ser “protegidos” de la huelga, por cuanto ésta implicaría un sistema de naturaleza expropiatoria, se presta para confundir un mecanismo esencialmente reivindicatorio con uno expropiatorio.

Es obvio que los trabajadores involucrados en una situación fáctica como lo es la Huelga, no pueden prolongarla por un periodo extremadamente extenso con la finalidad de lograr aumentos remuneracionales o beneficios imposibles de cumplir por parte del empleador, debido a que dichas huelgas acarrearán al mismo tiempo, un congelamiento o suspensión de la prestación de servicios, lo que se traduce a la vez, en una disminución

---

<sup>41</sup> José Piñera, *Los compromisos del Plan Laboral en Seminario Unión de Empresarios Cristianos (Santiago 1979)*

de las remuneraciones.

**(Artículo 377 del Código del Trabajo).**

La solución es ofrecer por parte del sujeto empresario, soluciones justas y adecuadas a la capacidad económica de la empresa, dentro de un procedimiento informado y tecnificado.

Por su parte, William Thayer O. y Patricio Novoa, en cuanto al origen de la inspiración legislativa y lo que ésta pretende, señalan:

***“Encaminar la negociación colectiva hacia un procedimiento en que los trabajadores y los empresarios establezcan por mutuo acuerdo las normas y procedimientos que regirán sus relaciones tratando de que estas sean lo más armónica posibles. Por tanto, se termina con la idea y la denominación de conflicto colectivo que imperaba en la antigua legislación.”***<sup>42</sup>

Podría concluirse que se aplican en materia de relaciones laborales, las reglas del mercado: la regulación del “precio” de un trabajo específico o la prestación de un servicio determinado, se basa estrictamente en la productividad de la empresa y en lo que el empresario pretende obtener con su gestión, sin embargo, las metas de plusvalía de su inversión variará de un empresario a otro.

Según algunos defensores del sistema, un proceso de negociación estricta dentro de cada empresa, evitaría el establecimiento de remuneraciones mínimas globales por sector, al que se podría llegar mediante una negociación supraempresa.

Por otro lado, pensar que un procedimiento en que intervengan diversas empresas, en que sean partícipes aquellas de baja productividad y eficiencia, junto con otras más exitosas, es bastante impensable, pero negar esta situación sería desconocer los principios de libertad de mercado, la autonomía sindical y empresarial. En este contexto se enmarca el acuerdo previo que requiere la ley para acceder a este mecanismo supraempresa.

De esta manera, la proscripción de la Huelga como derecho, priva a los trabajadores quizás del único instrumento de presión o de convicción de hecho para obtener un justo incremento remuneracional.

En definitiva, se supera el tema del conflicto colectivo, pero no como resultado de la armonía que el sistema trae consigo, sino producto de la incredulidad en el buen juicio de los trabajadores para enfrentar el proceso de negociación.

## 3.5. Breve referencia al Contrato Colectivo

### a) Sujetos Colectivos

---

<sup>42</sup> Thayer Arteaga (n. 3) p.245

Nos referiremos a las personas involucradas en la negociación:

En nuestro país, el Sujeto empleador está constituido por un solo empleador o una pluralidad de ellos en el caso de modalidad supraempresa, pues en Chile no existen los Sindicatos de empleadores.

En los términos del Artículo 3 Letra a) del Código del Trabajo:

***“Empleador es toda persona natural y jurídica que utiliza servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”.***

Nuestra legislación contiene excepciones respecto del sujeto empleador que impiden la negociación colectiva en ciertos sectores. En el caso que el empleador sea una empresa del Estado, dependiente del Ministerio de Defensa Nacional y en aquellas en que leyes especiales la prohíban, o que estas empresas hayan sido financiadas durante el último año calendario en más de un 50% por el Estado a través de derechos o impuestos, no será procedente la negociación colectiva.

Respecto al sujeto trabajador, debemos hacer una serie de distinciones:

### **Negociación al interior de la empresa:**

Se pueden presentar proyectos de Contrato Colectivo por parte de los

Sindicatos de la empresa o de un establecimiento específico de ella, o bien, grupos de trabajadores que reúnan al menos los Quórum y porcentajes mínimos requeridos por la ley.

### **Negociación Supraempresa.**

Participan como sujeto trabajador, los componentes de organizaciones

Sindicales, dos o más sindicatos de empresas distintas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, sin perjuicio de admitir trabajadores no sindicalizados, siempre que adhieran al proyecto de Contrato ya presentado.

La diferencia principal entre un tipo de negociación y otra, estriba principalmente en que la representación del sujeto trabajador en la negociación supraempresa se realiza únicamente a través de un Sindicato, no admitiéndose la agrupación circunstancial de trabajadores para estos efectos.

## **b) Procedimiento**

---

Considerando que estas normas procesales no se aplican al Convenio Colectivo, que es el tema que nos concierne, la especificación de este apartado será menor.

El procedimiento de negociación colectiva reglada se inicia con la presentación del Proyecto de Contrato Colectivo. En el caso de tratarse al interior de la Empresa, debe contener las menciones del Artículo 325 del Código del Trabajo; por el contrario, en caso de Negociación Supraempresa, deberá ceñirse al Artículo 338 del mismo cuerpo legal.

En lo referido a la oportunidad de presentación del proyecto de Contrato Colectivo, debemos distinguir:

### **Empresa en que no existe Contrato Colectivo vigente:**

El empleador debe comunicar a los trabajadores la circunstancia de haber recibido el Proyecto de Contrato Colectivo, quienes tendrán un plazo de 30 días para hacerlo por su parte.

### **Empresa en que existe Contrato Colectivo vigente:**

Los Proyectos de Contrato Colectivo, deben ser presentados no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato que se encuentra vigente (Artículo 322 del Código del Trabajo). El empleador deberá contestar por escrito dentro de 10 días, plazo que aumentará a 15 si en la negociación se encuentran involucrados más de 250 trabajadores, o en caso que comprenda dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo periodo.

A partir de la respuesta del empleador, se da comienzo a las reuniones necesarias para obtener directamente al acuerdo. Si éstas se extienden más allá de 45 días en el caso de negociación al interior de la empresa o 60 días en el caso de negociación supraempresa. El trabajador podrá optar por las siguientes opciones:

Prorrogar la vigencia del Contrato anteriormente vigente y continuar las negociaciones.

Cuando la comisión negociadora así lo exija, se podrá suscribir un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones contenidas en los contratos vigentes por un plazo único de 18 meses, excluyéndose las cláusulas relativas a la reajustabilidad de remuneraciones y beneficios pactados en dinero.

Someter la negociación a arbitraje voluntario.

Votar la huelga y hacerla efectiva en la forma, plazos y modalidades que señalan los Artículos 370 al 374 del Código del Trabajo.

## **c). Contenido**

---

El Contrato Colectivo debe contener al menos tres menciones Obligatorias, establecidas en el Artículo 345 del Código del Trabajo:

**Determinación precisa de las partes a quienes afecte**, pues recordemos que la ley le otorga capacidad de negociar tanto a los sindicatos, trabajadores adherentes y grupos de trabajadores.

**Normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado, en consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.** En caso de que la negociación sea supraempresa, cada contrato suscrito puede contener disposiciones especiales referentes a cada empresa participante en ella.

**El periodo de vigencia del contrato.**

**Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.**

## d) Efectos

---

### Efectos en el Tiempo:

El Contrato Colectivo deberá tener una duración mínima de dos años, según lo dispuesto en el Artículo 347 del Código del Trabajo.

Lo anterior significa que un Contrato Colectivo puede llegar a tener una duración superior, la ley únicamente se ha preocupado de establecer el mínimo, a fin de afianzar la permanencia de las condiciones de trabajo y remuneración de la empresa en cuestión.

Sin embargo, por algún sector se estima peligroso el hecho de no establecerse un plazo máximo de duración, por existir la posibilidad de aplicarse en economías de constantes procesos inflacionarios, lo que conllevaría una desventaja relativa a la reajustabilidad de remuneraciones y beneficios pactados en dinero, así como también aquellos relacionados con la productividad de la empresa.

### Efectos en el espacio:

Dichas cláusulas, sólo son aplicables a la empresa o empresas en que se ha llevado a cabo el proceso de negociación colectiva.

Dentro de la empresa, este efecto alcanza únicamente a aquellos trabajadores que negociaron. No existe norma que extienda las estipulaciones del Contrato Colectivo a otros trabajadores. Sin embargo, el empleador podrá hacerlo respecto de aquellos trabajadores que se vayan incorporando a la empresa, no permitiéndoles a éstos, iniciar un proceso de negociación propio luego cumplir seis meses de empleo. (Artículo 322, inciso 2° del Código del Trabajo).

Tratándose de Negociación Colectiva Supraempresarial, el instrumento Colectivo se suscribe separadamente por cada empresa.

¿Será posible en este caso, que el Contrato suscrito por cada empresa se haga extensivo a nuevos trabajadores?

Creemos que la respuesta a esta interrogante es negativa, por cuanto el Artículo 335, inciso 2°, señala expresamente que la negociación colectiva supraempresa se somete a las reglas establecidas para la negociación dentro de la empresa, en lo que se refiera a presentación y tramitación del proyecto. De este modo, la facultad de extensión del empleador escapa a la sola tramitación del proyecto.

### Efecto Real del Contrato Colectivo:

En pocas palabras, como resultado del efecto ULTRATERMINE, significa que sus cláusulas predominan automáticamente sobre las estipulaciones contenidas en los contratos individuales.

Así lo establece el Artículo 348 del Código del Trabajo de la siguiente manera:

***“Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se les apliquen sus normas en conformidad al Artículo 346. Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes***

**de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse y cumplirse colectivamente”.**

El Efecto Real es característico de un Instrumento Colectivo, pues permite que la autonomía colectiva prevalezca sobre la individual; no obstante, el mismo efecto se plasma con matices diferentes en lo que respecta al Convenio Colectivo.

### 3.6. El Convenio Colectivo

El Análisis próximo será extenso, pero dado que la doctrina en general se limita a señalar que el Convenio Colectivo es consecuencia de un procedimiento de Negociación Colectiva no reglada, desglosaremos la figura acorde a nuestro criterio jurídico.

#### Concepto

---

Concretamente, los Artículos 314 y 351 del Código del Trabajo se refieren expresamente a la institución del Convenio Colectivo.

Nuestro actual Artículo 314 lo regula así:

**“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada”.**

Por su parte, el Artículo 351 contiene una definición extensiva, comprensiva de todos los elementos que constituyen la figura del Convenio Colectivo:

**“Convenio Colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento”.**

A medida que avanzamos y analizamos en mayor profundidad la Institución del Convenio Colectivo, podemos esbozar con los elementos presentados hasta ahora, una definición como la siguiente:

**“Se trata de un instrumento de carácter convencional que regula determinadas condiciones de trabajo y remuneración referida a dos o más trabajadores, por un tiempo determinado.”**

## Sujetos Colectivos

---

El sujeto empleador puede estar integrado según ya lo vimos, por uno o más empleadores, según lo establecido por los Artículos 314 y 351, pero lo usual es que en la práctica, el Convenio Colectivo se acuerde con la participación de un solo empleador, por las razones a continuación se explican:

La negociación colectiva no reglada, requiere básicamente que los propios empleadores tomen la iniciativa de proponer acuerdos directos, sin sujeción a las normas de negociación colectiva reglada, para lo que es necesario que un conjunto de empresarios acuerden acceder a esta figura; sin embargo, en el caso de negociación colectiva reglada, ésta posibilidad en general es rechazada de plano.

Si la iniciativa antedicha emanare de los trabajadores, el sujeto empleador debiera prestar el consentimiento, toda vez que se trata de un mecanismo absolutamente voluntario.

En lo relativo al número de trabajadores involucrados en la negociación colectiva, no opera la institución de los Quórum y porcentajes mínimos señalados para la negociación colectiva reglada. Esto permite que la negociación colectiva reglada pueda llevarse a cabo en pequeñas empresas

El sujeto trabajador podrá esta compuesto por una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores unidos para tal efecto, cualquiera sea el número de ellos. La frase “una o más organizaciones sindicales”, indica que pueden participar en este tipo de negociación:

- Sindicatos de empresa
- Sindicatos interempresa
- Federaciones y confederaciones.

Respecto de las Centrales Sindicales, debemos descartarla por cuanto su objeto y finalidad, excluye esta posibilidad, como se desprende de su propia definición: **“Se entiende por Central Sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren de distintos sectores productivos o de servicios”**.

Esta representación de intereses generales obsta a que participen en acciones tan concretas como la determinación de condiciones de trabajo y remuneraciones aplicables a una empresa determinada, toda vez que los convenios colectivos suscritos por organizaciones sindicales de dos o más empresas, se suscriben separadamente para cada una de ellas. Sin embargo, no debe olvidarse la función de asistencia técnica y principalmente de información que deben efectuar las centrales sindicales a los trabajadores en los diversos procesos de negociación colectiva.

En el caso de los trabajadores eventuales o transitorios, la ley faculta expresamente a sus sindicatos concluir acuerdos con carácter de convenio colectivo, cuestión que les otorga la posibilidad de regular situaciones conflictivas, como las que se presentan en el caso de los temporeros.

Por otra parte, el Artículo 305 de nuestra legislación, establece la prohibición por parte de ciertos trabajadores, de negociar colectivamente, norma que excluye a gerentes, subgerentes agentes y apoderados dotados de facultades generales de administración, personas autorizadas para contratar y despedir trabajadores, y aquellos que ejerzan un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización

Pero en este momento, es lógico plantearse la siguiente inquietud: los trabajadores mencionados, ¿podrán acceder al mecanismo no reglado?

Se podría contestar de manera negativa sosteniendo que la citada norma del Artículo 305, se encuentra en el Párrafo de Disposiciones Generales de la Negociación Colectiva, por lo tanto, se le aplicaría a la negociación reglada y no reglada.

Sin embargo, las normas de procedimiento correspondientes a la negociación reglada, no se aplican a la no reglada; no obstante, la antigua legislación laboral que regulaba el Convenio Colectivo, reconocía expresamente esta prohibición, cuestión que la actual normativa no hace, por lo que podríamos concluir que a medida que existe acuerdo entre las partes, será posible incluir a aquellos trabajadores.

En oposición a esta postura, se podría plantear que la participación de estos trabajadores que cuentan con facultades administrativa, de dirección y decisión, violaría la prohibición expresa referida a que en la negociación no debe inmiscuirse en materias de administración y dirección de la empresa. Es así como el Artículo 306, del Código del Trabajo señala:

***“No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”.***

En definitiva, no es clara la posibilidad de incluir a estos trabajadores en la negociación colectiva no reglada, pues aquello depende de la interpretación de la norma y del contenido concreto de cada convenio.

## Objeto

---

Como ya lo hemos señalado, el objeto de la negociación colectiva es la regulación de condiciones de trabajo y remuneración por un tiempo determinado, destinado a una pluralidad de trabajadores.

Es así como el Artículo 306 del Código del Trabajo establece:

***“Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo. No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”.***

La ley sienta como principio conceptual que las condiciones comunes de trabajo son el objeto de la negociación, fijando como límite a la autonomía empresarial para tomar decisiones de gestión, como también referida a asuntos ajenos a la empresa.

Ahora bien, ¿son éstas limitaciones aplicables a la negociación colectiva no reglada?

Primeramente, el Artículo 306 del Código del Trabajo es anterior al Artículo 314, el que se inicia con la frase: **“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada...”**, lo que se interpreta sin perjuicio del contenido anterior, donde se encuentra la limitación al objeto de la negociación.

Luego, la misma norma señala: **“...sin restricciones de ninguna naturaleza...”**, lo que podría llevarnos a pensar que se refiere a restricciones procesales, pero el citado artículo expresa con posterioridad: **“...y sin sujeción a normas de procedimiento...”**, lo que significa que la negociación colectiva no reglada no se sujeta a norma alguna.

Por otro lado, nuestro actual Artículo 314 del Código del Trabajo, como ya dijimos, no incluye expresamente la prohibición de ciertas materias de negociación, como sí lo hizo el Artículo 83 del D.L. 2.758 de 1978, el D.L. 2.950 de 1959, y como también lo hizo el Código del Trabajo de 1987 en su Artículo 294.

Sin embargo, por encontrarse el referido Artículo 306 en el Párrafo de Normas Generales, debemos concluir que se trata de una norma de derecho estricto, por lo cual la respuesta ante si las antedichas limitaciones serían aplicables a la negociación colectiva no reglada, es definitivamente negativa. Mención aparte merece el caso de los trabajadores eventuales o transitorios, a quienes se refiere el último inciso del reformado Artículo 314 del Código del Trabajo:

***“Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada”.***

A su respecto, el Artículo 314 bis regula ciertas normas mínimas de procedimiento, propias de grupos de trabajadores unidos con el objetivo de negociar:

***“Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento: Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores. Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo. El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el Artículo 477; La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo. Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo. Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al Artículo 317”.***

Según lo señalado en el acápite referido al sistema vigente en la actualidad, concluimos que la modalidad de negociación no reglada también podría ser aplicada por Grupos de Trabajadores eventuales o transitorios, al considerar que se mantiene inalterable el Artículo 305 N°1 del Código del Trabajo, el que prohíbe la reincorporación de este tipo de

trabajadores a la negociación colectiva reglada.

**d) Ocasión de la Negociación Colectiva no reglada**

El momento en que aquella se debe plantear dependerá directamente de la extensión que se le conceda a la frase: **“en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza”**.

Nos enfrentamos a diversas situaciones, las que pueden distinguirse en:

- d.1.** empresa en que no ha operado la negociación colectiva.
- d.2.** empresa en que ha operado la negociación colectiva reglada.
- d.3.** trabajadores que se encuentren negociando colectivamente en forma reglada.
- d.4.** trabajadores que se encuentren afectos a un Convenio Colectivo vigente

**d.1. En la empresa no ha operado una negociación colectiva.**

En el caso en que no exista instrumento colectivo alguno y los trabajadores establezcan sus remuneraciones y beneficios, únicamente a través de las cláusulas de los respectivos contratos individuales de trabajo, aquellos o sus empleadores podrán iniciar conversaciones directas enfocadas a concluir un Convenio Colectivo, no siendo necesario el que haya transcurrido más de un año desde el inicio de actividades, requisito establecido en el Artículo 308 del Código del Trabajo. Paralelamente, el Artículo 317 establece que el empleador puede establecer uno o más periodos que en total no excedan de sesenta días en un año calendario no aptos para iniciar negociaciones, prerrogativa que no rige en el caso de los Convenios Colectivos, por lo tanto, las conversaciones directas pueden ser propuestas continuamente por parte de los trabajadores, pero el inicio de las conversaciones siempre dependen de la voluntad del empleador.

**d.2. En la empresa ha operado una negociación colectiva reglada.**

Es aquí cuando se diferencian las siguientes situaciones:

- d.2.I) respecto de los trabajadores incluidos en el contrato colectivo.
- d.2.II) respecto de los trabajadores que no están afectos a contrato vigente.
- d.2.III) respecto de los trabajadores que ingresaron a la empresa luego de la suscripción de un contrato colectivo y a quienes el empleador haya extendido las cláusulas de un contrato colectivo vigente.

**d.2.I) respecto de los trabajadores incluidos en el contrato colectivo.**

Al respecto, es necesario determinar si es posible que aquellos puedan iniciar conversaciones directas propias de la negociación no reglada. Para dar respuesta a esta interrogante, es necesario estudiar los Artículos 307, 314 primera parte y 328 inciso segundo del Código del Trabajo.

Artículo 307: **“Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato**

**colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador en conformidad a las normas de éste Código”.**

Artículo 314 primera parte: **“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse...”.**

Artículo 328, inciso segundo: **“El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las de vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia”.**

Nuestro Artículo 307 establece la base del régimen jurídico aplicable al los Instrumentos Colectivos. En pocas palabras, un trabajador no puede estar sujeto al mismo tiempo, a dos contratos colectivos distintos, pues prima el principio de seguridad jurídica respecto a la determinación del estado jurídico del trabajador dentro de la empresa. No obstante, esto no significa que aquel instrumento jurídico por el cual actualmente se está rigiendo, no pueda ser sustituido por otro.

Es así como no habría inconveniente en que un trabajador que se encuentra regido por un determinado contrato, participe en negociaciones para reemplazar a aquél por un convenio colectivo.

Sin embargo, podría constituir un obstáculo a la conclusión anterior lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo 328 y las demás normas que regulan la vigencia temporal del contrato colectivo, pero debemos tener claro que aquellas normas están dadas en el título referente a la negociación colectiva reglada, en consecuencia, regulan únicamente la presentación de los nuevos proyectos de contrato colectivo destinados a reemplazar instrumentos colectivos resultantes de una negociación reglada. Debemos recordar que la interpretación de la ley debe ser efectuada de manera tal que se le otorgue vigencia y eficacia, no restringiendo su aplicación.

Al respecto, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado en este sentido. En su Dictámen Ordinario N° 4.596, del 21 de Septiembre de 1984, señala:

***“Es legalmente procedente que los trabajadores afectos a un contrato colectivo vigente negocien colectivamente, de conformidad con el Artículo 83 del D.L. 2.758, en una fecha anterior a la prevista en el Artículo 19 del citado cuerpo legal, norma que establecía el plazo de vigencia de los contratos colectivos”.***<sup>43</sup>

Asimismo, el Dictámen de la Dirección del Trabajo N° 4.592 del 21 de Septiembre de 1984 repite la idea, al expresar que los convenios colectivos pueden participar trabajadores sujetos a contratos colectivos vigentes, sin necesidad de esperar que se cumplan los plazos legales para negociar, así como participar en estas conversaciones junto con otros que no estén comprendidos en contratos colectivos.

En definitiva, no se vulnera la disposición contenida en el Artículo 307, pues el hecho de iniciar negociaciones directas a fin de suscribir un Convenio Colectivo, no implicaría

---

<sup>43</sup> *Revista Jurídica del Trabajo, Septiembre de 1985, p. 330.*

que necesariamente éstas llegarán a buen término, cuestión que se traduce en que continuará rigiendo el contrato colectivo vigente, y si por otro lado, el trabajador suscribe el convenio colectivo, el contrato colectivo vigente deja automáticamente de regir a su respecto.

**d.2.II) respecto de los trabajadores que no están afectos a contrato vigente.**

En este caso no hay limitación alguna a que este tipo de trabajadores inicien negociaciones con miras a concluir un convenio

Colectivo, constituyéndose ésta una de las hipótesis más claras de aplicación del Artículo 314 del Código del Trabajo.

**d.2.III) respecto de los trabajadores que ingresaron a la empresa luego de la suscripción de un contrato colectivo y a quienes el empleador haya extendido las cláusulas de un contrato colectivo vigente.**

Al respecto, el inciso segundo del Artículo 322 del Código del Trabajo trata esta facultad del empleador de la siguiente manera:

***“Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que le reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente”.***

Al ingresar a la empresa los nuevos trabajadores, éstos podrán proponer una negociación colectiva no reglada, asimismo si el empleador decide hacer extensivo parcialmente el contrato colectivo que se encuentra vigente.

**d.3.Respecto de trabajadores que actualmente se encuentren negociando colectivamente en forma reglada.**

Como ya hemos señalado, el trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, deberá permanecer afecto a la negociación hasta el fin de ella. No obstante, dadas las expresiones “sin perjuicio” y “sin restricciones de ninguna naturaleza” contenidas en el Artículo 314 del Código del Trabajo, sería factible pensar que una vez iniciada la negociación reglada, se aparten de este proceso algunos trabajadores, pudiéndose igualmente, adoptarse el acuerdo previo para la concreción de un convenio colectivo.

Al respecto se refiere el Dictámen Ordinario N° 412, de 29 de Enero de 1981:

***“La negociación iniciada conforme a lo previsto en el Artículo 83 del D.L. 2.758, en caso de no lograrse la suscripción de convenio colectivo, puede reanudarse posteriormente conforme al procedimiento ordinario que al efecto se consigna en***

**el citado cuerpo legal”.**<sup>44</sup>

Opinamos por nuestra parte, que la existencia del Artículo 328 del Código del Trabajo es de naturaleza procedimental, de derecho estricto, por lo que primaría sobre el Dictámen recién transcrito. Sin embargo, la deficiente técnica legislativa utilizada en esta materia acarrea una natural confusión.

**d.4. Respetto de trabajadores que se encuentren afectos a un Convenio Colectivo vigente.**

Repetimos la idea plasmada en el Artículo 314 la cual permite que en cualquier momento se inicie un procedimiento de negociación colectiva no reglada, siempre que el empleador esté de acuerdo.

Reafirma esta posición el Dictámen Ordinario de la Dirección del Trabajo de 04 de Abril de 1990:

***“Por lo que concierne a la negociación colectiva no reglada, cabe sostener que habida consideración que ésta no se encuentra sometida a la regla del Artículo 310 del Código del Trabajo (actual inciso segundo del Artículo 328, que prohíbe la participación de trabajadores incorporados en una negociación colectiva reglada en otras negociaciones), ya transcrito y comentado, por lo que puede iniciarse en cualquier momento, no existe inconveniente legal para que los dependientes afectos a un convenio colectivo negocien anticipadamente con el empleador otro instrumento colectivo de igual naturaleza”.***<sup>45</sup>

**e) Procedimiento**

---

La autonomía de la voluntad puede manifestarse de diferentes maneras. Una de aquellas formas consiste en que las propias partes se determinen la figura, estableciendo con ese fin, comisiones negociadoras, condiciones y plazos, incluso sanciones en caso de incumplimiento, las que de cualquier modo, serían inexigibles por las partes.

La proposición puede emanar por parte del **empleador** o del **trabajador**.

En caso que provenga del primero, podrá plantearse con carácter general, solo con miras a iniciar la negociación o por el contrario, tendrá un objetivo concreto, caso en el que este empleador puede designar con entera libertad a los destinatarios de la oferta, sin distinción de trabajadores sindicalizados o no, siempre que aquella cumpla con el requisito de pluralidad suficiente.

Esta circunstancia, coloca al trabajador en una precaria situación, ya que al concurrir a este llamado, se producirá el acuerdo previo necesario para considerar que estamos frente a una negociación colectiva no reglada, y al aceptar esta propuesta de convenio colectivo, queda de inmediato al margen de cualquier instrumento colectivo al cual se encontraba afecto.

<sup>44</sup> *Revista Jurídica Del Trabajo, Septiembre de 1981, p. 329.*

<sup>45</sup> *Manual de Consultas Laborales, Marzo de 1992, P. 93.*

Ahora bien, en la situación opuesta, la cual consistiría en que se plantee a los trabajadores una propuesta poco específica, deberán éstos designar una comisión para tales efectos y negociar el convenio colectivo.

Por otra parte, si la iniciativa proviene de los mismos trabajadores, sea de un sindicato o de una agrupación creada para estos efectos, se repite la idea anterior respecto a si la propuesta es de carácter general o específico.

En cuanto al desarrollo de la propuesta, se hace la misma distinción en cuanto si fue el empleador quien dio inicio las negociaciones para concluir un convenio colectivo, o bien, el trabajador.

Si el empleador presenta individualmente el contenido de las cláusulas pre-redactadas, cada trabajador deberá estudiar su contenido y aprobarlas en caso que las estime convenientes para sus intereses. En el evento que la proposición sea general, el desarrollo de las tratativas dependerá del grado de organización e información que maneje el grupo destinado a su aprobación.

Lo mismo se aplica al caso que sean los trabajadores quienes hagan la propuesta respectiva.

La consumación de este proceso se concreta en el caso del empleador y su propuesta de carácter individual, cuando ésta es aceptada y suscrita por a lo menos dos trabajadores. Esta hipótesis es considerada peligrosa en opinión de la Dirección del Trabajo, pues el convenio colectivo concluido de esta manera, no reviste la naturaleza jurídica de instrumento colectivo, sino sólo de acuerdo pluripersonal.

En la medida que los convenios colectivos se desarrollen y concluyan en un ambiente que de cabida al flujo de información y promueva las asambleas de aquellos trabajadores involucrados, existirá propiamente un convenio colectivo.

En todo caso, sea cual fuere la manera de concluir un convenio colectivo, deberá contener las siguientes menciones obligatorias, que también son propias del contrato colectivo, por aplicación del Artículo 350 del Código del Trabajo, que a grosso modo establece el valor o efectos de los instrumentos colectivos:

***“Lo dispuesto en este título, se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren de conformidad al Artículo 314”.***

Por consiguiente, el Artículo 345 del Código del Trabajo que señala las menciones esenciales de los contratos colectivos, sería plenamente extensivo para el caso de los convenios colectivos, norma que indica como tales:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte;
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y
3. El periodo de vigencia del contrato.

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado

de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

## **f) Los convenios colectivos concluidos a modo de contrato de adhesión**

---

Se estila con bastante frecuencia por parte del empleador, el prescindir de la etapa de conversaciones en la negociación de proyectos de convenios colectivos, al ser éstos redactados y presentados a los trabajadores sin su participación. De todos modos, se efectúa un llamamiento individual a los trabajadores con el fin de suscribir el convenio.

En este sentido, la Jurisprudencia Administrativa emanada de la Inspección del Trabajo de Talcahuano, de 05 de Agosto de 1995, se refiere:

***“Las cartas que aparecen como solicitudes de los trabajadores para celebrar convenios colectivos fueron, según declaración de éstos, simuladas por la empresa con el objeto de otorgar credibilidad a la suscripción de éstos instrumentos”:***<sup>46</sup>

A fin de cuentas, esta situación se traduce en que el sujeto trabajador no tenga una verdadera participación en la determinación del contenido que lo regirá en lo futuro, y más grave aún, que los trabajadores suscriban dichos instrumentos en momentos distintos, configurándose por este motivo, tantos instrumentos colectivos como suscripciones se logren.

Jurídicamente se ha discutido la validez de los convenios colectivos suscritos de este modo, centrando el problema en la carencia de efectiva negociación, pero el tema es más complejo pues aquí es donde se hace evidente la posición de supremacía del empleador quien le extiende el instrumento de manera unilateral, rompiéndose el equilibrio en el poder negociador de las partes.

Es de esperar que al respecto, en áreas de la economía donde la tutela sindical es más poderosa, se desincentive el uso de esta desafortunada práctica, para así dar paso a un proceso negociador más limpio y participativo.

### **f.1. Jurisprudencia referida a la validez de los Convenios Colectivos suscritos a modo de contrato de adhesión.**

La Dirección de Trabajo y las diversas Inspecciones del Trabajo ubicadas a lo largo de nuestro país, se han pronunciado al respecto a través de Dictámenes y Resoluciones que a continuación, pasaremos a revisar.

Por su parte, el Artículo 331 del Código del Trabajo nos da la pauta general en este tema al señalar que el supuesto de la competencia en estas materias proviene del reclamo que la comisión negociadora presenta ante la respectiva Inspección del Trabajo, o ante la Dirección del Trabajo, si dicho proceso involucra a más de mil trabajadores, relativa a las observaciones formuladas al proyecto de contrato colectivo presentado por el empleador, en razón de considerarlas no ajustadas a derecho.

---

<sup>46</sup> Fallos del Mes, N° 449, p. 814.

Concretamente, el pronunciamiento por parte de la Dirección del Trabajo o alguna de sus Inspecciones, se refiere a la incorporación en el proyecto de contrato colectivo de trabajadores adscritos a un convenio colectivo vigente concluido a modo de adhesión.

Al respecto pasaremos a revisar una serie de dictámenes de la Dirección del Trabajo y de resoluciones emanadas de las diversas Inspecciones, relativas al tema y contestes con nuestra opinión al respecto:

Dictámen Ordinario N° 7.659/ 261, de 19 de Noviembre de 1991:

***“En cuanto consistan en una suerte de “contrato de adhesión” al que concurren trabajadores llamados a expresar su acuerdo individual a una determinada fórmula contractual propuesta por el empleador, no constituyen convención colectiva porque no se originan en una negociación sostenida con un grupo de trabajadores unidos para tales efectos, y, por lo mismo, no se ha generado el necesario consentimiento del colectivo laboral, tanto en la fase previa, como en la fase resolutoria de la pretendida negociación. Una convención de esas características no sería jurídicamente un convenio laboral colectivo, sino una suerte de contrato individual múltiple”.***<sup>47</sup>

Dictámen Ordinario N° 992/ 50, de 16 de Febrero de 1994:

***“Un convenio colectivo para producir los mismos efectos de un contrato colectivo, debe originarse en la voluntad colectiva de trabajadores concertados para negociar colectivamente, y la suscripción del respectivo instrumento deberá hacerla el sindicato o grupo ad-hoc que negoció. La forma o formalidad que revista la concertación del colectivo laboral, no está sujeta a reglamentación alguna, pero las manifestaciones de la voluntad colectiva respecto de los elementos esenciales de toda convención laboral colectiva, deberán explicitarse en el convenio colectivo que se suscriba. Los acuerdos plurales o generales, traducidos por escrito, que no se originan en la voluntad de un sindicato laboral o grupo laboral que negoció efectivamente, sino en la aceptación o adhesión individual o personal de los trabajadores firmantes, son contratos individuales múltiples o pluripersonales”.***<sup>48</sup>

Dictámen Ordinario N° 2072/ 132, de 29 de Abril de 1993:

***“El instrumento elaborado por la Empresa Compañía de Teléfonos Equipos y Servicios de Telecomunicaciones S.A., denominado “convenio colectivo”, de fecha 01 de Enero de 1993 no puede ser calificado de tal en los términos previstos en el artículo 127 de la Ley N° 19.069, por cuanto no existió el necesario consentimiento colectivo laboral, tanto en la fase previa como en la fase resolutoria de la pretendida negociación colectiva, circunstancia que a su vez permite sostener, que tal convención reviste el carácter de una suerte de contrato individual múltiple”.***<sup>49</sup>

Frente a estas instancias administrativas, no existe una contrapartida judicial, ante lo cual

<sup>47</sup> Manual de Consultas Laborales (Septiembre de 1993) p. 56.

<sup>48</sup> Boletín del Trabajo (Santiago 1995) Vol. V-VI p. 460.

<sup>49</sup> Boletín del Trabajo (Santiago 1995) Vol. V-VI p. 460.

se ha estimado pertinente recurrir en caso de eventuales abusos, al Recurso de Protección como una manera rápida y eficaz de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

La Jurisprudencia Judicial, en este sentido, ha optado -contrariamente a lo ya expuesto- por otorgarle plena eficacia a los convenios colectivos suscritos a modo de contrato de adhesión, esgrimiendo como fundamento un argumento meramente procesal: las Inspecciones y la Dirección del Trabajo no tienen competencia para pronunciarse sobre la validez de aquellos instrumentos debido a que el procedimiento seguido para emitir un pronunciamiento al respecto, vulnera el derecho a un Debido Proceso y al Principio Procesal de la Bilateralidad de la Audiencia, ya que una cuestión de fondo no puede ser resuelta sin contradicción de parte.

Es así como la Corte de Apelaciones de San Miguel acogió un Recurso de Protección interpuesto contra el Inspector del Trabajo de San Miguel por la dictación de la Resolución N°7, de fecha 14 de Enero de 1992 que negaba eficacia a un Convenio Colectivo afinado a modo de contrato de adhesión, la cual en su parte pertinente señala:

***“7. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la misma Ley y siguiente, y 120 y siguientes, dentro del proceso de negociación colectiva se consideran dos sistemas: el de negociación colectiva reglada, que da origen a un contrato colectivo, y el de la negociación colectiva no reglada, que produce un convenio colectivo. En todo caso, es necesario recalcar que de acuerdo con la ley, los convenios colectivos producen los mismos efectos que el contrato colectivo. Que la característica fundamental de los convenios colectivos, de acuerdo a la ley, es que ellos pueden celebrarse “en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza” a través de negociaciones directas y “sin sujeción a normas de procedimiento”, agregando el inciso tercero del artículo 90 que “estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada” lo que confirma, a su vez, el artículo 127 de la Ley 19.069, al señalar que los convenios colectivos se establecerán: “sin sujeción a normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada”. Que una de las normas de procedimiento fundamentales de la negociación colectiva reglada en la discusión de un contrato colectivo, es la creación de la “Comisión Negociadora” que estará a cargo de la representación de los trabajadores, como lo establece el artículo 102 de la Ley, sin que pueda estimarse o deducirse –dadas las características de informalidad de los convenios colectivos- que ello deba producirse necesariamente en la concreción de un contrato colectivo. Que en consecuencia, la falta de una comisión negociadora o la inexistencia de un órgano de los trabajadores que los haya representado ante el empleador, o la carencia de un sujeto colectivo, como sostiene la Inspección recurrida, no puede ser óbice para la existencia legal de un convenio colectivo, dado que el caso sub-lite es un hecho incontrastable que en el caso de Agrícola Aristía Ltda., existen seis (6) documentos que han sido suscritos por la empresa y grupo de trabajadores, los que han expresado su voluntad coincidente reglamentando condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y otros beneficios, sin que importe la forma como ellos han sido logrados pues constituyen un convenio o convención -términos sinónimos- que expresa la voluntad coincidente de una empresa con una agrupación de individuos, que es el concepto que a “colectivo”,***

**le otorga el Diccionario de la Lengua. Que, dado en consecuencia los referidos convenios son legalmente “convenios colectivos”, la Inspección del Trabajo Sur ha privado, perturbado o amenazado a la recurrente en el ejercicio legítimo de sus derechos y garantías constitucionales invocadas”.**<sup>50</sup>

Este recurso de protección se fundó en el eventual menoscabo que sufrirían las garantías constitucionales relativas a los derechos de libertad de trabajo y de propiedad por sobre los convenios colectivos concluidos por la empresa recurrente. El fallo estima ilegal la decisión de la Inspección por considerarla contraria a dichas garantías, fundándose en dos aspectos para validar los convenios colectivos de adhesión: la informalidad del procedimiento y la efectiva suscripción por cada uno de los trabajadores del respectivo instrumento. En esta interpretación de los términos legales transcritos en el fallo, éstos son los únicos requisitos para configurar la figura del convenio colectivo. Sin embargo, el fallo olvida los términos utilizados en la ley acerca de **“negociaciones directas”** y **“de acuerdo previo”**, y éstos son precisamente los utilizados por la ley que obstan a la aplicación irrestricta de la figura del Convenio Colectivo del modo como lo hemos estudiado. Esta interpretación es similar a la tesis que apoya el carácter contractual de los contratos de adhesión en sede civil, haciendo imperiosa la suscripción del documento.

El Recurso de Protección que a continuación se estudiará, interpuesto contra el Inspector del Trabajo de Talcahuano por Resolución N° 5 de fecha 09 de Agosto de 1995 por la Sociedad Pesquera Bío-Bío Ltda., fue acogido por la Corte de Apelaciones de Concepción, negando la validez a un convenio colectivo de características similares al que originó el fallo anterior, señalando al respecto:

**“La Jurisprudencia casi en forma unánime –una de las escasas excepciones la constituye un fallo de la Corte de Concepción recaída en causa Rol N° 112-93 “Recurso de Protección de Empresa Pesquera Landes contra Inspección del Trabajo”- reconoce la diferencia entre contratos y convenios colectivos, dejando muy claro que los últimos no requieren de ninguna formalidad especial, bastando para su validez que fije un plazo o tiempo determinado de vigencia.”**<sup>51</sup>

Vuelven a reiterarse los términos relativos a la ausencia de procedimiento o formalidades para legitimar la figura, pero no es suficiente que las partes le atribuyan determinada calificación a un instrumento o acto jurídico para que lo sea, sino que dependerá directamente que la figura cumpla con los requisitos doctrinarios designados para la convención colectiva, y como vimos, el convenio colectivo a modo de contrato de adhesión no se considera convenio propiamente tal, en términos laborales.

Continúa el fallo citado señalando:

**“La I. Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia recaída en el Recurso de Protección, de fecha 08 de Julio de 1992, señala: La falta de una comisión negociadora o la inexistencia de un órgano de los trabajadores que los haya representado ante el empleador o la carencia de un sujeto colectivo, no puede ser óbice para la existencia legal de un convenio colectivo”. Y agregó: “Dado que los convenios que se trata son legalmente “Convenios Colectivos”, la Inspección del**

<sup>50</sup> Fallos del Mes, N° 404. p. 469 s.

<sup>51</sup> Fallos del Mes, N° 449. P.819.

Trabajo recurrida de protección, al resolver de una manera distinta ha actuado en forma arbitraria e ilegal”;

Que atendido lo que se expresa en la motivación que antecede, esta Corte no comparte el criterio de la Inspección del Trabajo recurrida, en orden a que el legislador sólo considera convenios colectivos “Aquel que es suscritos por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros debidamente concertados para ello con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado”, ni tampoco lo dicho en el punto 6 de que “no puede darse la figura de la negociación colectiva sin un sujeto múltiple respecto de los trabajadores”, afirma esta última que lo lleva a concluir “que altera y desnaturaliza los efectos de esta ley el acto de someter a la firma cada trabajador un convenio que no ha sido objeto de discusión y conocimiento previo de un grupo de dependientes”.

Por otra parte, desde un punto de vista estrictamente conceptual, los Convenios Colectivos constituyen una especie de lo que, en doctrina, se denomina “negocio jurídico colectivo” o, “subjetivamente complejo” que se caracteriza porque las partes actúan movidas por idéntico interés, sin que sea necesario que lo celebren “un colectivo” o grupo organizado de personas con otra persona o grupo organizado.

Y continúa del siguiente modo:

**Que por otra parte, y a mayor abundamiento, cabe agregar**

**que la Inspección del Trabajo no tiene atribuciones para calificar la naturaleza jurídica de los acuerdos suscritos por una empresa con uno o más trabajadores y menos para declarar que un determinado acuerdo no tiene validez jurídica, como lo sostiene la Resolución N° 5 que motivó el presente recurso de protección.”<sup>52</sup>**

Este fallo se inserta en la misma corriente de pensamiento jurídico, justificándose la existencia de los convenios colectivos acordados a modo de adhesión, pero señalando antecedentes de fondo que se desglosan en que la suscripción de Convenios de carácter individual, los convierte en **negocios jurídicos complejos**, cuyo elemento catalizador es la concurrencia en todos los trabajadores que lo suscriben de un **idéntico interés**. Este interés lo determina el hecho de regular las condiciones comunes de trabajo y beneficios por un tiempo determinado.

Este aspecto servirá para determinar a futuro la verdadera naturaleza jurídico laboral del Convenio Colectivo que es el tema que nos ocupa, al ver la relación entre los conceptos de pacto colectivo, acuerdo pluripersonal o de sujeto múltiple y convenio colectivo.

En el fallo del Recurso de Protección acogido por la Corte de Apelaciones de Arica, interpuesto por agrícola Tarapacá Ltda. contra la Inspección Provincial del Trabajo de Arica por dictación de Resolución N° 21 de 15 de Octubre de 1993, se señala en sus considerandos cuarto y quinto:

---

<sup>52</sup> (n. 40) p. 819 s.

***“4. Que el artículo 90 de la Ley 19.069 prescribe “Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado”.***

A su vez, el precepto aludido expone en su inciso primero, conceptos similares al declarar: “Convenio Colectivo es el suscrito por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.”

Finalmente el artículo 104, inciso segundo, del mismo cuerpo legal dice: “El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo del empleador. Se entenderá que hay acuerdo con el empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en este se haya mencionado expresamente esta circunstancia.

5. Que los preceptos transcritos, son claros, en orden a declarar la validez de contratos colectivos celebrados por los trabajadores de Empresa Agrícola Tarapacá, por cuanto ellos respetan el requisito esencial de esos acuerdos, consisten en fijar un plazo o tiempo determinado de vigencia, según se hizo constar precedentemente. Aparte de tal formalidad, estos contratos no están sometidos a ninguna otra exigencia, pues la ley es determinante en precisar que estos convenios no están sujetos a las normas de procedimiento de la negociación colectiva. En consecuencia, las conversaciones, criterios, evaluaciones, firmas, pueden generarse de cualquier modo, sin que sea necesario un interlocutor colectivo para los trabajadores como en el caso de la negociación colectiva reglada”.<sup>53</sup>

En esta última parte, se establece que las firmas de los instrumentos pueden generarse de cualquier manera. En este sentido, se podría obtener la suscripción del documento a través de cualquier mecanismo persuasivo, único elemento que la figura exigiría. De ahí que se valida a la adhesión como forma de llevar a cabo el convenio.

## **g) Efectos Generales de los Convenios Colectivos**

Como hemos señalado, los Convenios Colectivos pueden tener un carácter total o parcial. Sea cual sea su calificación, analizaremos sus efectos:

<sup>53</sup> Manual de Consultas Laborales. Abril 1995. P. 126 s.

Antes de la reforma de la ley 19. 759 del año 2001, se establecía en el inciso último del Artículo 314 del Código del Trabajo:

***“Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el Artículo 351”.***

Este párrafo fue suprimido, sin embargo se mantuvo la idea de la disposición recién transcrita en el Artículo 350 del Código del Trabajo, norma que establece el valor o efecto de los Instrumentos colectivos en general, la cual señala:

***“Lo dispuesto en este título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren en conformidad al Artículo 314”.***

#### **Escrituración**

El Artículo 345 del Código del Trabajo en lo concreto, establece la manera de formalizar la escrituración de los Convenios Colectivos, señalando una serie de menciones obligatorias que deberán contener, a las que en el anterior apartado hemos hecho alusión.

#### **Mérito Ejecutivo**

Este se encuentra detallado en el Artículo 349 del Código del Trabajo, disposición que dispone:

***“el original de dicho contrato (en este caso convenio) colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones en conformidad al procedimiento señalado en el artículo 461 de este Código. No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código. Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo”.***

#### **3. Efecto extensivo a nuevos trabajadores de las estipulaciones contenidas en un convenio colectivo**

En lo referido al ámbito de aplicación del Artículo 346 del Código del Trabajo, que trata acerca de la extensividad que se puede hacer de un instrumento colectivo a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, se podría pensar que es posible la existencia de esta situación, sin embargo un mayor detenimiento y estudio del tema nos evidencia lo contrario:

Lo dispuesto en el Artículo 322 se encuentra contenida dentro de las normas que regulan la presentación y tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo, esto es, dentro de la Negociación Colectiva Regalada que –como sabemos- no se aplica a los Convenios.

Se trata de una facultad del empleador, y como tal, es del todo excepcional, no se le

puede forzar a su aplicación y debe ser interpretada restrictivamente. Por otro lado, en la Negociación Colectiva no Reglada, no regirán las obligaciones, derechos y prerrogativas propias de la reglada.

Por último, transcribiremos la norma en cuestión y haremos ciertos alcances al respecto. El Artículo 346 señala:

***“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si estos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique. El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias”.***

La disposición mencionada habla de “instrumentos colectivos”, lo que comprendería a contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales, sin embargo, dicho precepto se refiere al aporte que los trabajadores no sindicalizados deben hacer al sindicato que hubiere concluido el instrumento colectivo respectivo, lo que en otras palabras, reduce su ámbito sólo a la creación de convenios colectivos en que hayan participado a lo menos un sindicato como sujeto negociador.

## **h) Efectos particulares del Convenio Colectivo**

---

El antes aludido Artículo 351 del Código del Trabajo, a partir de su inciso segundo, expresa lo siguiente:

***“No obstante lo señalado en el Artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 –referido a las estipulaciones- sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa. Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el Artículo 347 –referido a su duración- e inciso primero del Artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento. Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque lo suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello, no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa”.***

Los efectos que se mencionan solo se producirán dependiendo si el Convenio Colectivo del que provienen es parcial o de empresa.

### **h.1. Vigencia de los Convenios Colectivos**

El actual Artículo 347 de nuestro Código del Trabajo señala:

**“Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años. La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción. No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior. Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha del vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda”.**

Por expresa disposición del Artículo 351 del Código del Ramo, el precepto transcrito es procedente únicamente respecto de los trabajadores de la empresa, pues no es aplicable a los convenios de carácter parcial. Respecto de éstos, no existe plazo mínimo de vigencia, lo que se traduce en que se les permite tener un plazo de vigencia inferior a dos años, lo que conlleva una inseguridad jurídica para los trabajadores que concluyen este tipo de acuerdos.

Al margen de aquello, es necesario detenerse en el estudio del inciso segundo del Artículo 347 del Código del Trabajo:

Contiene la hipótesis de la existencia de un contrato o fallo arbitral anterior, caso en que la vigencia del Convenio Colectivo se contará a partir del día siguiente al vencimiento del contrato colectivo, fallo arbitral o convenio.

En este supuesto y dentro de un procedimiento no reglado, el convenio colectivo respectivo no puede comenzar a regir sino cuando se encuentre concluido el instrumento colectivo anterior, lo cual es contrario a lo establecido respecto de la negociación no reglada, en donde se señala que puede operar en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza.

En caso que no exista instrumento colectivo anterior, la vigencia del convenio colectivo se cuenta a partir del día siguiente al de su suscripción.

El único “pero” de esta hipótesis, estriba en que el convenio colectivo haya sido suscrito sucesivamente a medida que los trabajadores se vayan incorporando individualmente a dicho instrumento, a modo de adhesión, caso en el que la vigencia se determinará a partir de la suscripción del último de los trabajadores.

El inciso tercero del mismo Artículo 347 del Código el Trabajo, también presenta situaciones destacables:

Trata de manera exclusiva la negociación colectiva realizada conforme al Capítulo Segundo del Título II del Libro IV, esto es, negociación colectiva reglada supraempresa, rigiendo a partir de sexagésimo día de presentado el proyecto de contrato.

## **h.2. Efecto Real y Ultratermine**

La preeminencia de las disposiciones dispuestas en la Convención Colectiva por sobre las cláusulas individuales, constituyen lo que se denominó en su momento el “Efecto Real”. Por su parte, el “Efecto Ultratermine” consiste en la vigencia de las estipulaciones contenidas en los Convenios Colectivos sobre los contratos individuales, aún incluso luego de finalizada la duración del instrumento colectivo.

Esto se ve confirmado por lo dispuesto en el Artículo 348 del Código del Trabajo:

***“Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se les apliquen sus normas en conformidad al Artículo 346. Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse y cumplirse colectivamente”.***

En su primer inciso se aplica íntegramente a los Convenios Colectivos de carácter total o general, por disposición expresa del inciso tercero del Artículo 351 del Código del Trabajo, a pesar de su escasa aplicación. Por su parte, en el caso de los Convenios Colectivos de carácter parcial, la norma transcrita recientemente establece que las estipulaciones del contrato individual de trabajo se mantienen inalterables durante la vigencia de dicho convenio en virtud del Artículo 311 del Código del Trabajo, que señala para estos efectos:

***“Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido”.***

Así, una vez finalizada la vigencia de los convenios parciales, las cláusulas contenidas en el contrato individual de trabajo cobran plena vigencia.

En lo referido al inciso segundo del mencionado Art. 348 del Código del Trabajo, es aquí donde se encuentra la esencia de dicha disposición, transformando al inciso primero en el supuesto de aplicación de aquella. Lo que significa que sólo en el caso de los convenios colectivos totales –los que son los menos- es procedente aplicar esta norma en toda su magnitud. Esto, se traduce en un inconveniente serio para los trabajadores que deseen optar por esta modalidad de negociación de Convenios Colectivos de carácter parcial, así como también se excluye a las Convenciones concluidas a nivel de empresa, quedando desplazados en ambos casos, los efectos Reales y Ultratermine, propios de las Convenciones Colectivas.

## **h.3. Inderogabilidad IN PEIUS de los Convenios Colectivos Supraempresa**

Esta institución se hace extensiva a los contratos individuales de trabajo, respecto de los instrumentos colectivos de empresa, a los Convenios Colectivos concluidos a nivel superior de empresa respecto de los demás instrumentos colectivos que se apliquen. Se

encuentra establecido en el inciso cuarto del Artículo 351 del Código del Trabajo, el cual expresa:

***“Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque lo suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello, no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa”.***

Este efecto siempre supondrá como premisa, que el Convenio sea acordado a nivel supraempresa, cuestión que es de limitada aplicación, pues en la práctica los empleadores esta posibilidad de negociación. Sería conveniente que la inderogabilidad IN PEIUS operara respecto de cualquier convenio, sea éste total o parcial.

# CAPÍTULO CUARTO. ESTUDIO EMPÍRICO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS EN RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## 4.1. Negociación Colectiva en Chile entre años 1995- 2000.

En este apartado analizaremos de manera general las estadísticas publicadas en la Memoria anual que realiza la Dirección del Trabajo, correspondiente al año 2001.

Este gráfico distingue entre Instrumentos Colectivos tales como Contratos, Convenios y Fallos Arbitrales, además de hacer la distinción con Instrumentos emanados de los Sindicatos, de Grupos de Trabajadores, junto con indicar el Número de Trabajadores involucrados en los Sindicatos y en los mismos Grupos de Trabajadores.

Es destacable señalar que los Instrumentos Colectivos tuvieron su momento de apogeo en la mitad de la década pasada, coincidente con el auge de la economía

chilena, decayendo paulatinamente a fines de los noventa, tal como así también lo hicieron nuestras finanzas como país. Asimismo, disminuyó el número de trabajadores interesados en participar en ellos, precisamente por la inestabilidad del empleo en casi todos los sectores de la producción nacional, primando el temor a perder la fuente laboral.

## **4.2. Trabajadores involucrados en Negociaciones Colectivas durante dos años consecutivos y Tasa de Negociación de Asalariados en Chile.**

Este gráfico es demostrativo del descenso sistemático en las tasas porcentuales de la participación de trabajadores en procesos de Negociación Colectiva, sobretodo de aquellos involucrados, a contrato y afiliados a sindicatos. Esta disminución se pronuncia también de manera marcada a partir de fines de la década pasada, por las razones a que hemos hecho alusión en el apartado anterior.

## **4.3. Instrumentos y Trabajadores involucrados en procesos de Negociación Colectiva durante el año 2000.**

Previo a la entrada en vigencia de la Reforma Laboral objeto de nuestro estudio, esto es, durante el año 2000, el total de las negociaciones colectivas efectuadas fue de 2.097, en las que se vieron involucrados 182.972 trabajadores. De este total, los trabajadores que negociaron representados por sindicatos fueron 123.675 personas, vale decir, un 67,7%, y quienes participaron representados a través de grupos, fueron 59.117, es decir, un 33,3%.

Por otro lado, geográficamente, las regiones que concentraron las negociaciones con mayor cantidad de involucrados son:

- Región Metropolitana (63,8%);
- VIII región del Bío-Bío (9%); y
- V región de Valparaíso (8%).

Las restantes regiones, sólo concentran el 19,2% de los involucrados.

Ahora bien, según el sector de la economía que representan, la industria manufacturera concentra la mayor cantidad de involucrados en los procesos colectivos, lo que ha sido una característica tradicional desde hace varios años en nuestra economía. Sin embargo se destaca el importante volumen de trabajadores involucrados que va

alcanzando el sector Comercio y de Establecimientos Extranjeros, siguiendo muy de cerca a la Industria.

Por último, como es de suponer, la participación de hombres en los procesos de Negociación Colectiva es mayoritaria, con 128.567 involucrados durante el año 2000, lo que significó alcanzar un 70,3%, mientras que las mujeres en el mismo año, alcanzaron a representar a un 29,7% de la población, con 54.225 involucradas.

A continuación, se expone gráfico estadístico sobre la participación femenina en Negociaciones Colectivas a nivel regional en orden decreciente, a lo que debe considerarse donde diga "XIII región", se entiende Región Metropolitana, zona donde dicha participación alcanza un máximo de 33,5%, seguida de cerca por la I, X, VII, IX y V región.

En lo específico, se destaca la alta participación de las mujeres involucradas en el sector de los Servicios, con un 52,6%. Le siguen las actividades en Establecimientos Financieros y el Comercio. En cambio, existen muy pocas mujeres en las ramas de Minas y Canteras, así como en el sector de la Construcción, sectores que históricamente han sido masculinos. Porcentualmente, se demuestra a continuación:

#### **4.4. Reajustabilidad de Remuneraciones base de las Negociaciones Colectivas durante el año 2000.**

Los reajustes iniciales de las negociaciones colectivas fueron de 0,85% por sobre el IPC<sup>54</sup>, lo que se tradujo durante la época en altos y permanentes niveles de cesantía a los cuales no estábamos acostumbrados luego de un ritmo vertiginoso de auge económico en todas las materias.

Los únicos sectores con mayores reajustes reales iniciales fueron los Servicios Comunales Sociales y Personales.

En general, a partir de este análisis se desprende una disminución progresiva en la aplicación de Convenios Colectivos en nuestro país, siendo aplicables en mayor medida los Contratos Colectivos durante ese año, destacándose asimismo que la relación tradicional que se producía entre los grupos de trabajadores al negociar a través de Convenios Colectivos, se tiende a romper.

Por su parte, la reajustabilidad futura por tipo de instrumento colectivo en el año 2000 implicó un 98,8% del IPC<sup>55</sup> cada 6,4 meses para los Contratos Colectivos, y un 97,7% para los Convenios Colectivos, por el mismo periodo de tiempo.

---

<sup>54</sup> Índice de Precios al Consumidor.

<sup>55</sup> Ídem.

## **4.5. Beneficios adicionales obtenidos durante los procesos de Negociación Colectiva en el año 2000.**

Este gráfico es demostrativo de que en los beneficios adicionales obtenidos tras las negociaciones colectivas durante el año 2000, los sindicatos tuvieron mayor participación que los grupos de trabajadores en las Asignaciones Escolares, Movilización, Incentivos y Bonos, Asignaciones de Antigüedad, Indemnización por años de Servicio y Gratificaciones. Esto se explica básicamente por la fuerza aglutinante y peso que los sindicatos ejercen dentro de la relación laboral.

El anterior gráfico es elocuente al señalarnos que los Contratos Colectivos tienen mayor participación en todos los conceptos considerados como Beneficios Adicionales, excepto en el tema de las Gratificaciones, aspecto que tradicionalmente se ha reservado para ser regulado por los Convenios Colectivos.

A continuación, se muestran los porcentajes de participación de instrumentos con Beneficios Adicionales de manera comparativa durante el año 1999 y durante el año 2000.

Respecto a las cláusulas de beneficios adicionales más significativas durante el año 2000, aumentan respecto del año 1999, la participación de las cláusulas de Asignaciones de Antigüedad, Pago de Permisos Sindicales, Capacitación, Indemnizaciones Convencionales, Pago de Licencias Médicas y las Asignaciones de Colación, Escolar y Movilización. Se mantienen respecto del año 99', las Asignaciones de Natalidad y disminuyen las Gratificaciones Convencionales Garantizadas, Incentivos y Bonos, Aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias.

Por otro lado, en el año 2000 la participación de las mujeres en los Beneficios Adicionales es superior a la de los hombres en las Asignaciones de Movilización. Cabe hacer notar que la mayor diferencia entre la participación de mujeres y hombres se manifiesta respecto de los Incentivos y Bonos, como a continuación se indica:

## **4.6. Negociación Colectiva en Chile durante el año 2002.**

Debido a lo reciente del periodo que a continuación se analizará, no contamos con datos estadísticos propiamente tales, sino que sólo con información recabada en archivos computacionales de la Dirección del Trabajo, por lo tanto intentaremos describir sucintamente la situación dada durante el año 2002.

En lo relativo a la cantidad de Convenios Colectivos celebrados desde Enero a Diciembre de 2002, fue de un total de 459, participando en ellos un total de 60.467

trabajadores a nivel nacional, concentrándose su gran mayoría en la Región Metropolitana.

Por su parte los Contratos Colectivos celebrados en este mismo periodo, asciende a la cantidad de 1.421 instrumentos, en los cuales participaron un total de 115.385 trabajadores, repitiéndose la idea que la Región Metropolitana es la que concentra la mayor cantidad de personas a nivel nacional.

En cuanto a los meses de vigencia por tipo de instrumento y entidad partícipe, en el caso de los Convenios Colectivos, quienes estuvieron representados a través de sus sindicatos, pactaron como promedio 32 meses de vigencia para dichos Convenios, no variando sustancialmente esta situación en el caso de grupos de trabajadores, los que promediaron por su parte un total de 33 meses de vigencia para los mismos efectos.

Por último, en los Contratos Colectivos celebrados entre Enero y Diciembre de 2002, los sindicatos pactaron en promedio un total de 28 meses de vigencia de dicho instrumento. Igual periodo fue pactado en promedio por los grupos de trabajadores que participaron en procesos de Negociación Colectiva.



# CAPÍTULO QUINTO. CONCLUSIONES FINALES

## **Análisis crítico.**

Nuestro estudio se ha referido especialmente al análisis de los

principales aspectos del Derecho Colectivo del Trabajo y a la manera en que ha incidido –en mayor o menor medida- en nuestra realidad nacional, la Reforma propuesta por la Ley N° 19.759.

No cabe duda que el proceso previo a la dictación de la ley objeto de nuestro estudio fue muy controvertido, y como señaláramos en la Introducción, *“esta ley fue el resultado de una larga discusión pública...ha dado lugar a un debate a veces más político que técnico...”*. Por algunos se consideraba que la reforma laboral propuesta haría más rígido el mercado del trabajo, a lo que otros añadían que las medidas propuestas eran insuficientes para cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores. En fin, se gestó el panorama habitual ante la introducción de reformas en materias del tipo laboral.

Tampoco fue auspicioso el contexto político y financiero de la época, pues se llevaban a efecto en el intertanto, procesos electorales muy reñidos, a lo que se sumaba una crisis económica de carácter internacional, lo que acarreaba como consecuencia una

drástica disminución del crecimiento a nivel país y un notorio aumento en el desempleo.

En cuanto a las reformas, el tiempo transcurrido desde su promulgación hasta el día de hoy, es demasiado breve para hacer un acabado análisis del tema que nos ha convocado, cual es la Negociación Colectiva en general y los Convenios Colectivos en particular; sin embargo, en una primera mirada y según la información recabada hasta la fecha, dentro de los elementos de carácter negativo que estuvieron presentes tanto en su tramitación, discusión, como en el articulado resultante, se encuentra el hecho que finalmente se impuso una visión ideologizada, la que apelando a la supuesta precariedad del trabajo, propugnó y definitivamente aprobó una legislación que tiende a rigidizar el mercado laboral, lo que justamente va contra la corriente mayoritaria que está favor de la flexibilización, a fin de hacerlo cada vez más competitivo y calificado dentro de las economías globalizadas.

En lo que nos concierne, frente a un sistema rígido de negociación colectiva, el sistema de negociación no reglada podría constituir una salida viable ante las intransigencias de los actores del proceso, lo cual constituiría un germen de flexibilización laboral en su aspecto procesal. Sin embargo, estas buenas intenciones se diluyen frente a prácticas no deseables de los empresarios, como la figura de la adhesión individual a un instrumento preredactado, lo que evidencia que la técnica legislativa utilizada en las normas relativas a los convenios colectivos fue en ciertos aspectos, deficiente.

Por otro lado, a esto debemos sumarle que los Sindicatos, como entes intermediadores entre el poder empresarial y el trabajador, han visto disminuido su campo de acción, esto porque existe una velada desconfianza por parte de los primeros, a una normativa que tienda a liberar y fortalecer la organización sindical, lo que se hace palpable en las múltiples disposiciones que ordena intervenir a los Inspectores del Trabajo, en su calidad de autoridad administrativa, lo que introduciría un elemento distorsionador en las relaciones.

Es deseable hacia el futuro un avance hacia relaciones laborales más armónicas, basadas en la confianza y entendimiento entre trabajadores y empleadores, cuestión de beneficio para ambos, como ha sido demostrado en países más desarrollados que el nuestro, en los cuales los niveles crecientes de sindicalización y de contratación colectiva, lejos de traer inconvenientes, han potenciado el crecimiento y mejoramiento de condiciones tanto económicas como sociales.

Es un hecho que aún queda mucho camino por avanzar en Chile en materias laborales y sobre la regulación de las relaciones nacidas de las mismas, sin embargo sostenemos que la Reforma Laboral en estudio ha sido un paso más, en la senda de constituirnos en un país integralmente más próspero y desarrollado, sin descuidar el nivel de vida de sus habitantes, quienes son en su gran mayoría, trabajadores que día a día hacen avanzar nuestra nación.

# BIBLIOGRAFÍA

## **Textos Legales, Revistas jurídicas y Publicaciones periódicas**

Código del Trabajo. Edición 2ª actualizada a febrero de 2002.

Anuario Estadístico de Organizaciones Sindicales, Conflictividad y Negociación Colectiva. Unidad de Análisis e Información del Departamento de Relaciones Laborales. Año 2000.

Boletín del Trabajo, de 20 de Junio de 2001.

Dictámenes Dirección del Trabajo N° 1607/ 99, de 28 de Mayo del 2002; N° 1217/ 067, de 15 de Abril de 2002; N° 1607/ 99, de 28 de Mayo de 2002; N° 1607/ 99, de 28 de Mayo de 2002.

Manual de Consultas Laborales. Septiembre de 1993, Marzo de 1992, Abril 1995 hasta año 1999 inclusive.

Recomendación N°91 de 1957 de la OIT.

Revista Jurídica Del Trabajo, Septiembre de 1981.

Revista de la Organización Internacional del Trabajo. Revisión a partir del año 1993 en adelante.

Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso. Revisión a partir del año 1990 en adelante.

Revista Fallos del mes. Revisión a partir del año 1991 en adelante.

Senado de la República, Sesión 11° ordinaria de 4 de Julio de 2001, legislatura ordinaria 344.

## Libros y documentos

Araya Quintana, Fernando Enrique. El Convenio Colectivo. Tesis Universidad de Chile 2000.

De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo laboral. Asociaciones profesionales y Convenios Colectivos. Editorial De Palma. Buenos Aires Argentina 1973.

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México 1968.

Durkheim, División del Trabajo Social. Madrid 1928.

Gaete Berríos, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1953.

Gamonal Contreras, Sergio. Efectos de Contrato Colectivo. Revista Laboral Chilena N° 11. Noviembre de 1998.

García Abellón, Juan. Legislación Sindical. Editorial Tecnos. Madrid. España 1986.

González Cuevas, Yenny Astrid. El proyecto de modificación al Código del Trabajo en materia de Negociación Colectiva. Tesis Universidad Central 2001.

Humeres Magnan, Héctor. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. 15ª edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile 1997.

Humeres Noguera Héctor: "Reforma Laboral: Ley N° 19.759...".

Macchiavello Contreras, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y análisis de sus normas. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile 1989.

Pérez Botija, Eugenio y Bayón Chacón, G. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Marcial Pons. Madrid. España 1962.

Piñera, José. Los compromisos del Plan Laboral en Seminario Unión de Empresarios Cristianos. Santiago 1979.

Randle, Wilson. El Contrato Colectivo de Trabajo: Su negociación, revisión, principios y prácticas. Editorial México DF. Letras México DF 1968.

Thayer Arteaga, William; Novoa Fuenzalida Patricio; Tapia Guerrero, Francisco. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile 1989.

Thayer Arteaga, William. Revista Jurídica del Trabajo, Septiembre de 1985.

Valls Barrera, María Rosa. Análisis de materias relevantes sobre organizaciones

sindicales y Negociación Colectiva contenida en la Reforma laboral de la Ley N° 19.759. Tesis Universidad de Chile 2002.

Walker Errázuriz, Francisco. Derecho del Trabajo y relaciones de trabajo. Editorial jurídica CONOSUR. Santiago de Chile 1989.

Walker Errázuriz, Francisco; Novoa Fuenzalida, Patricio; Tapia Guerrero Francisco. Modificaciones al Código del Trabajo. Ley N° 19.759. Publicada en el Diario Oficial el 05 de octubre de 2001. Publicación del Colegio de Abogados de Chile 2001.