

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

**“LA NEGOCIACION COLECTIVA, UNA
INSTITUCIÓN DEL DERECHO LABORAL”.**

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

AUTOR:

SERGIO ROBERTO VIVEROS LAMAS

PROFESOR GUIA: RICARDO JURI SABAG

SANTIAGO, JULIO 2004

INTRODUCCIÓN .	1
CAPITULO I: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN CHILENA . .	3
RESEÑA HISTORICA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA . .	3
ANTECEDENTES PRELIMINARES . .	5
MARCO INSTITUCIONAL .	5
CONCEPTO DE NEGOCIACION COLECTIVA . .	6
CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .	7
SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . .	8
TIPOS DE NEGOCIACIÓN . .	9
QUIENES PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE . .	11
OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . .	13
EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . .	15
CAPITULO II: “ANÁLISIS INTERNACIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA” . .	19
ELEMENTOS INTERNACIONALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ⁸ .	19
I. El Trabajador. .	20
II Las Partes: Sindicato y Empleador. .	25
III Medidas de Presión. .	27
GLOBALIZACIÓN ECONOMICA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA . .	28
1.- Disminución de derechos en la negociación colectiva .	29
2.- Contenido de la negociación colectiva .	31
3.- La negociación colectiva internacional .	32
Contenido de la negociación colectiva internacional .	33
CAPITULO III: POSIBILIDADES DE AMPLIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. .	35
NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUPRAEMPRESAS . .	35
1.- Procedimiento: .	35

⁸ Tema desarrollado siguiendo al profesor Bernardo Van Der Laet, en su trabajo “Dimensiones Internacionales de la Negociación Colectiva”.Págs. 121 a 155.

2.- Análisis de la conveniencia de la negociación colectiva supraempresas.	38
Fundamentos de quienes sostienen que la negociación colectiva debe ser sólo al interior de la empresa. .	41
Fundamentos a favor de la negociación colectiva supraempresa. .	43
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO .	46
1.- Introducción. . .	46
2.- Fundamento .	47
3.- Consideraciones previas. .	48
4.- Sujetos de la Negociación. .	49
5.- Contenido. . .	49
6.- Derecho a huelga. . .	51
CONCLUSIONES . .	53
BIBLIOGRAFIA .	57

INTRODUCCIÓN

En la actualidad y dentro de los más importantes temas que se discuten a propósito de modificaciones y reformas legislativas en el derecho del trabajo, el tema de la negociación colectiva es recurrente. Las iniciativas apuntan a una ampliación de la negociación colectiva, sin embargo, este tema de la negociación colectiva fuera del ámbito de la empresa, así como el tema del reemplazo de los trabajadores en huelga, son calificados como temas “duros” que se van dejando de lado en estas iniciativas de reformas en busca de un mayor consenso de las partes involucradas en la formación de las leyes.

Puede considerarse como un error el dejar de lado, por ejemplo, el perfeccionamiento de la negociación colectiva supraempresas.

Este tipo de negociación tiende a fortalecer la organización y potencia sindical, además puede transformarse en una instancia para impulsar el desarrollo de la empresa. Es una etapa de conjunción entre trabajadores y empleadores en busca de condiciones sociales mejores y mayores beneficios para los trabajadores.

Otro tema de gran relevancia, pese a no aparecer últimamente en las propuestas de reformas laborales, es la negociación colectiva en el sector público. Hoy por hoy, y ante las exigencias de los empleados fiscales de reajustes en sus remuneraciones, nos parece atinente poner en discusión el tema de la negociación colectiva en el sector público y así evitar o regular los constantes desencuentros entre autoridades de gobierno y los dirigentes gremiales de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF.

Cabe mencionar que al respecto se han dado pasos, aunque insuficientes.

La promulgación de la ley 19.296, publicada en el Diario Oficial el 14 de febrero de 1994, sobre “Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado”, es un adelanto, pero dicha normativa no contempla el derecho de negociar colectivamente en forma reglada.

Este trabajo se estructura en tres capítulos.

En el primer capítulo, se hará una síntesis de la negociación colectiva vigente en nuestro actual Código del Trabajo, se abordarán los temas principales referentes a la negociación colectiva con el propósito de formarse una idea de que es lo que existe y como se toma por nuestra legislación.

En este capítulo se intenta dar una pauta, entregar una información básica respecto al tema de la negociación colectiva en Chile.

En el capítulo segundo, se tratará de hacer un somero análisis de la negociación colectiva internacional, revisando sus elementos, sus condiciones, sus efectos.

La intención es mostrar como afecta a los componentes principales del proceso de negociación el hecho de participar en una negociación internacional.

Además se verá el tema de la globalización económica y la negociación colectiva.

Por último, en el tercer capítulo, se analizarán dos posibilidades de ampliación de la negociación colectiva.

La primera posibilidad es la negociación colectiva supra empresa por rama de actividad, viéndolo desde una perspectiva política, legislativa, social-laboral y económica.

En segundo lugar se verá el tema de la negociación colectiva en el sector público, en un esquema de análisis de los distintos aspectos discutibles.

CAPITULO I: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN CHILENA

RESEÑA HISTORICA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

En la primera mitad del siglo XIX se realizan por parte de la coalición obrera, los primeros intentos de reacción o defensa ante las injustas condiciones que le impone el régimen laboral, los trabajadores buscaban así responder “colectivamente” a los problemas que pese a afectarles individualmente les eran comunes. El sentido solidario los hizo unirse, primero accidentalmente a través de las coaliciones y luego de manera más estable; formaron las nuevas asociaciones sindicales. Unas y otras buscaban una solución colectiva al problema planteado.

Los procesos entre jefes de empresa y dirigentes de los grupos laborales eran periodos más o menos prolongados en el tiempo, contenían amenazas, despidos, pugnas, huelgas, represiones, etcétera. Después de aquello se tenía lo que se llamó avenimiento, convención, convenio y contrato colectivo de trabajo. En una primera etapa,

este acuerdo se producía luego de una situación conflictiva y participaba una agrupación de hecho de trabajadores y el jefe de empresa y su representante. Después se celebraron entre asociaciones sindicales y jefes de empresa.

En un principio dichos convenios fueron soluciones de hecho, logradas fuera de toda normativa o reglamentación, e incluso contra la legislación vigente que prohibía los sindicatos. De a poco el proceso comenzó a ser tolerado hasta finalmente reglarse y pasar a ser hoy lo que conocemos como derecho colectivo del trabajo.

Podemos entonces concluir que a mediados del siglo XIX nace esta institución del derecho del trabajo, llamada ya sea convenio, convención o contrato colectivo del trabajo.

Lo interesante de esto, es que pese a que nos encontremos frente a lo que en derecho civil llamamos contrato, en el derecho del colectivo del trabajo presenta características muy particulares en cuanto a su gestación como perfeccionamiento y efectos.

Aquella es la principal razón de algunos autores para preferir el termino convención colectiva para esta institución.

Más allá de su conformación inicial irregular, el convenio colectivo se fue transformando en una especie de contrato-ley o creando un sistema de normas aplicables en una empresa o actividad y no solamente como el acuerdo de voluntades entre obreros y el patrón. La idea de que las condiciones de trabajo pactadas se aplicaran no sólo a los que en el presente trabajaran ahí, sino a quienes se integraran posteriormente a esa misma empresa era una necesidad social importante, sin embargo, las normas jurídicas de la época inspiradas en el código de Napoleón y el derecho romano no permitían explicar dicha figura. Nacen así interpretaciones como que la relación jurídica creada era una especie de agencia oficiosa o “estipulación a favor de otro”, “mandato tácito dado por los trabajadores”, una personalidad moral o jurídica del grupo obrero, etc. Todo esto constituían esfuerzos de los civilistas por explicar un nuevo derecho que se presentaba con dificultades. Dicho esfuerzo no era un mero interés doctrinario o académico, se trataba de suplir la falta de normas legales, para darle validez jurídica a una situación que se presentaba en el hecho y era de gran relevancia social.

Sin embargo, la evolución de la sociedad imponía sus condiciones.

Muy luego se hacia necesario ampliar la validez de los acuerdos no solamente para los trabajadores de aquella industria o empresa donde habían participado los jefes, representantes o dueños en los convenios, sino que además debía ampliarse a otras empresas o grupos laborales. Cada vez que ciertas normas de convenios colectivo eran comúnmente aceptadas, se presionaba para que se extendieran a toda el área respectiva de una misma actividad económica. Con esto se evitaba la competencia desleal y se universalizaba los beneficios o avances sociales, se comenzó a hablar de la extensión del convenio colectivo, este se extendía a quienes no habían sido parte en la contratación.

Se distinguían así dos tipos de convenios colectivos: el ordinario, aplicable a los trabajadores actuales o futuros de la empresa o empresas comprendidas en la contratación; y el “contrato-ley” que a través de variados mecanismos se hacia extensivo a sectores no comprendidos en la convención original.

La ley 16.625, de 1967 y el D.L. 851, de 1975, consagraron diversos mecanismos de extensión en nuestro derecho del trabajo.

Por la inversa, el D.L. 2758, de 6 de julio de 1979 – incorporado al código del trabajo de 1987-, no acepta la aplicación de cláusulas de los convenios colectivos a quienes no hayan estado representados en ellos, reaccionando contra una tendencia histórica marcada.

ANTECEDENTES PRELIMINARES

El tema de la negociación colectiva tiene un desarrollo importante en nuestra historia legislativa, tratado en diversas normativas desde el Código del Trabajo de 1931.

El D.L. n°2758, llamado “Plan Laboral”, que se publicó el 6 de julio de 1979 en el Diario Oficial y que establecía normas sobre negociación colectiva derogó el título II del libro IV del Código del Trabajo de 1931, denominado “De los conflictos colectivos”. Así la nueva normativa quedó recogida en el capítulo III del libro III del Código del Trabajo de 1987.

Luego, aquella normativa se reemplaza por el por el libro II de la ley 19.069, del 30 de julio de 1991, incorporada como libro IV del Código del Trabajo de 1997.

Por último, las últimas modificaciones introducidas en esta materia, se producen con la ley 19.759, publicada en el Diario Oficial el 5 de octubre de 2001.

MARCO INSTITUCIONAL

En la Constitución Política en el artículo 19 N°16 inciso 5°, se establecen las normas de rango constitucional relativas al derecho colectivo del trabajo señalando lo siguiente: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr con ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.”

De este precepto se puede rescatar e inferir que la negociación colectiva como derecho constitucional está reconocido ampliamente para los trabajadores y que la ley será la única que limite su alcance.

No obstante, con la frase “con la empresa en que laboren”, se estaría limitando sólo a la negociación colectiva dentro de la empresa, lo que dejaría de lado la negociación interempresa.

CONCEPTO DE NEGOCIACION COLECTIVA

Según la Real Academia Española:

Negociar: Tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro a través de la vía a diplomática.

Colectiva: Se define como cualquier grupo de individuos o conjunto de personas que persiguen un fin común.

Perteneiente o relativo a cualquier agrupación de individuos.

Por tanto, lo que se desprende de ambas definiciones, es que según la Real Academia Española, “Negociación colectiva, es una agrupación de individuos que se reúnen con el objeto de tratar algún asunto de interés común por la vías de las conversaciones con quienes traten sus asuntos públicos o privados”.

Según la OIT:

En la convención celebrada el año 1981, por la OIT, en el convenio 154, se estimó definir la negociación colectiva de la siguiente forma:

A los efectos del siguiente convenio la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Cabe señalar que la definición dada por la OIT no es obligatoria para los países miembros de dicha organización, ya que estos son libres de ajustarla a sus propias leyes y prácticas nacionales.

Según la doctrina:

Siguiendo el concepto dado por el profesor Guido Macchiavello se puede concebir genéricamente la negociación colectiva “como un procedimiento relacionador entre sujetos colectivos en las tratativas tras un acuerdo del mismo género y en la fase de desacuerdo entre ellos y sus efectos”¹

Según el profesor Carlos Poblete Jiménez, la negociación colectiva puede ser:

Amplia: donde interviene en forma tripartita trabajadores, empresarios y el gobierno o Estado.

¹ Macchiavello, Guido “Derecho Colectivo del Trabajo: Teoría y Análisis de sus Normas”, Pág. 503, Santiago, Editorial Jurídica, 1989.

Restringida: la cual tiene lugar sólo entre trabajadores y empleadores. Es la que se da en nuestro ordenamiento jurídico y corresponde a la bipartita.

La negociación colectiva, dice relación con la fijación de condiciones de trabajo, remuneraciones, beneficios en dinero o en especies o las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.²

Según el Código del Trabajo:

La negociación colectiva se encuentra definida en el libro IV título I de dicho código, el cual en su artículo 303 dispone que: “La 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 uno y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de 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.”

Las definiciones mencionadas en esta parte del trabajo sólo señalan el aspecto formal y técnico de lo que significa o es la negociación colectiva. Sin embargo, a lo largo de esta exposición, se desarrollará el tema de la negociación colectiva desde un punto de vista más amplio, debido a que esta no es sólo una institución jurídica, sino que además una institución económica y política. Esto es así porque la negociación colectiva no se agota en el ámbito laboral sino que tiene estrecha vinculación con el quehacer económico y político “es un factor participante en los procesos de producción y distribución de la riqueza, y también, en la democratización de los procesos de asignación y ejercicio del poder”³

CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es siempre un proceso, es decir, entraña una serie temporal y sucesiva de actos a través de los cuales los sujetos involucrados buscan una solución. Se formulan ciertas peticiones, se responde, se discute y se alcanza (o no se alcanza), finalmente, un entendimiento.

Este proceso supone entonces un problema previo – un conflicto – que ha de ser solucionado. ¿Cuál es el problema en el campo colectivo? Es el rechazo que hace una colectividad laboral de las condiciones contractuales de trabajo en vigencia y la petición de nuevas estipulaciones.

Los sujetos que actúan en este proceso son la colectividad de trabajadores (una o

² Poblete, Carlos y Larraín, Carlos “Derecho Colectivo y Negociación Colectiva”, Pág. 6, Santiago, Universidad de Chile, 2002.

³ Silva, Ximena, “La negociación colectiva y la empresa” trabajo de memoria, Pág. 15, U. Central, 1994

más organizaciones sindicales y/o un grupo ad hoc de trabajadores) y uno o varios empleadores.

La solución no es impuesta por un tercero, sino que se alcanza directamente por las partes. La negociación colectiva constituye un método autónomo de solución de conflictos.⁴

SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los sujetos de la negociación colectiva desde un punto de vista genérico corresponden a la parte trabajadora y la parte empleadora,

Cada una de ellas actuarán a través de sus representantes que para tales efectos elijan. Así los trabajadores estarán representados por una comisión negociadora y los empleadores por sus apoderados.

“ Sin perjuicio del resultado final que determine la negociación, interesa por igual que empresarios y trabajadores (estos últimos especialmente) actúen o se hagan representar por mandatarios apropiadamente elegidos o designados, conforme al principio aceptado, que resulte más fácil entenderse entre unos pocos que con una gran mayoría”.⁵

La parte trabajadora

Para que una negociación colectiva pueda llevarse a cabo existe un requisito que es de carácter esencial, es menester que se trate de un conjunto de trabajadores.

De acuerdo a la legislación laboral de nuestro país, más precisamente según señala el artículo 326 del código del trabajo:

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica: distingue

Si el proyecto es presentado por:

Un sindicato que preste servicios dentro de la empresa; la comisión negociadora se integra por el directorio del sindicato.

Varios sindicatos conjuntamente; la comisión se integra por los directores de todos los sindicatos

Un grupo de trabajadores que se unen para el sólo efecto de negociar; deberá designarse una comisión negociadora de acuerdo a las siguientes reglas:

Los representantes deberán cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical.

La comisión negociadora estará compuesta dependiendo de la cantidad de

⁴ Halpern, Cecily y Palavecino, Claudio, “Derecho Colectivo”, Pág. 2, Santiago, Universidad de Chile, julio 2002.

⁵ Nadal, Daniel, “Negociación colectiva, como llegar a un acuerdo” Pág. 22, parte primera, Santiago, Editorial Conosur, 1990.

trabajadores agrupados:

Si son menos de 250 trabajadores: 3 representantes

Si son de 250 a 999 trabajadores: 5 representantes

Si son de 1000 a 2999 trabajadores: 7 representantes

Si son 3000 o más: 9 representantes

La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren 250 o más.

Cada trabajador tendrá derecho a un número de votos, no acumulativos, que varía en relación a la cantidad de representantes a elegir:

Si son 3 representantes: 2 votos

Si son 5 representantes: 3 votos

Si son 7 representantes: 4 votos

Si son 9 representantes: 5 votos

La parte empleadora:

De acuerdo al inciso final del artículo 326 del código del trabajo, señala que el empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación colectiva hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Además, ambas partes, tanto la trabajadora como la empleadora, pueden contar independiente de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Analizando el ordenamiento jurídico de nuestro país aparecen dos tipos de negociación colectiva, una que se encuentra reglamentada detalladamente en el código del trabajo y otra no reglada, se trata de dos mecanismos distintos, uno más formal y otro más flexible para llegar a un mismo fin : la fijación de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones de una colectividad de trabajadores.

negociación informal o directa:

Se caracteriza por no estar sujeta a ningún trámite ni norma de procedimiento, debido a que las partes pueden iniciar conversaciones de común acuerdo en cualquier momento.

No está sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.

Este tipo de negociación no da lugar a las instancias de huelga y lock out o cierre

temporal de la empresa.

Culmina en la suscripción de un convenio colectivo, el que tendrá los mismos efectos que los contratos colectivos sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351 del código del trabajo.

negociación colectiva formal o reglada:

Es aquel tipo de negociación que se caracteriza por que debe estar sujeta a las normas de procedimiento que se encuentran en el libro IV del código del trabajo.

La negociación colectiva formal está sujeta a restricciones en cuanto a la época, las empresas, los trabajadores y las materias sobre que se puede negociar.

Los trabajadores involucrados en la negociación, gozan de fuero y pueden declarar legítimamente la huelga, además al interior de la empresa es un derecho de los trabajadores y no requiere de la voluntad del empleador para darle inicio, a su vez, el empleador puede declarar el cierre temporal de la empresa o lock out.

En determinadas circunstancias los trabajadores pueden obligar al empleador a suscribir un contrato colectivo.

Este tipo de negociación culmina, generalmente, en la suscripción de un contrato colectivo.

Otro tipo de clasificación que se desprende de nuestro ordenamiento jurídico positivo es; negociación al interior de la empresa y negociación supraempresas.

negociación colectiva al interior de la empresa:

Este tipo de negociación es un derecho de los trabajadores y por tanto –como se dijo anteriormente- no se requiere la voluntad del empleador para darle inicio.

Existen autores que denominan a esta negociación como la “negociación colectiva forzosa”, la que pueden promover los trabajadores y el empleador está obligado a contestar en la forma y condiciones que señala el código del trabajo.

La negociación colectiva al interior de la empresa puede darse a su vez en forma directa o de manera reglada.

negociación colectiva fuera de la empresa:

Antiguamente, en el código del trabajo de 1987, enmarcado como una prohibición del empleador dentro del proceso de negociación, el artículo 282 se señalaba que “queda absolutamente prohibida la negociación colectiva de un empleador, o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este libro o en cualquier otra forma”

Así se prohibía cualquier coalición patronal para celebrar contratos colectivos.

Sin embargo, hoy la situación es distinta.

A partir de la ley 19.069 del año 1991, se permitió la negociación colectiva interempresa, la cual se encuentra actualmente recogida en nuestro código pero con la salvedad de que debe existir un acuerdo previo entre las partes. Es decir, en caso de que el empleador no quiera negociar, simplemente no se negocia.

Los autores Thayer y Novoa, en el tomo 1 del manual de Derecho del Trabajo, llaman a este tipo de negociación como “voluntaria”.

En el capítulo III de este trabajo se analizará con mayor detalle este tipo de negociación.

QUIENES PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

A continuación se verá el ámbito de la negociación colectiva, es decir, quienes pueden y quienes no pueden negociar colectivamente.

Para ello se verá primero la situación de las empresas y luego la de los trabajadores.

1. Situación de las empresas:

Conviene recordar que el artículo 3° del código del trabajo, en su inciso final, establece que para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Sin embargo, se estima necesario para efectos de negociación colectiva, tomar en su más amplio sentido el concepto de empresa, es decir, que se comprenda tanto a aquellas que persiguen fines de lucro como también aquellas que no tienen tal objetivo.

A la vez debe tenerse presente que conforme al artículo 316, cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de la negociación colectiva y que serán considerados como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

empresas que pueden negociar colectivamente:

El artículo 304 inciso primero, señala que la negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas que el Estado tenga aportes, participación o representación.

Las empresas estatales son personas jurídicas de derecho público, no obstante que en su funcionamiento mismo, en sus actos y contratos, estén normalmente regidas o sujetas por el derecho privado.

Tales empresas forman parte del Estado.

Por otra parte están las sociedades anónimas del Estado (que no forman parte del mismo), en las cuales el Estado tiene aportes y por consiguiente participación y representación y que además se encuentran sujetas al régimen establecido por el artículo 19 N° 21 inciso segundo de la Constitución Política.

Las empresas estatales “son” el Estado y se confunden con él, ejemplos de ellas encontramos en FAMA E, la ENAP y ENAMI por mencionar algunas.

El otro tipo pertenecen total o parcialmente al Estado, pero no se confunden con él,

son sociedades anónimas del Estado: Polla Chilena de Beneficencia S.A., Metro S.A. o Ferrocarriles del Estado S.A.

En principio, existe la posibilidad de negociar colectivamente tanto en las empresas estatales como en las sociedades anónimas del Estado.

Para las empresas del sector privado no hay limitación, salvo como lo señala el artículo 308 del código del trabajo, que la empresa tenga menos de un año desde el momento en que se iniciaron sus actividades.

empresas que no pueden negociar colectivamente:

En el artículo 304 del código del trabajo aparecen excluidas de la posibilidad de negociar colectivamente ciertas empresas, así en su inciso segundo y tercero se establece que no existirá negociación colectiva en:

b.1) Las empresas del Estado que dependen del Ministerio de Defensa Nacional o en las que se relacionen con el gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que las leyes especiales lo prohíban.

Así, por ejemplo, por ley especial (DL. 2.783 de 1979) se prohíbe a los empleados del Banco Central de Chile, de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y de la Caja Central de Ahorros y Préstamos participar en negociaciones colectivas.

b.2) En las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

La prohibición anteriormente señalada, no tendrá lugar respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al

D.L. N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico profesionales administrados por Corporaciones Privadas conforme al D.L. N° 3.166 de 1980 (artículo 304 inciso 4°).

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del código (artículo 304 inciso final).

b.3) Como se mencionó anteriormente y de acuerdo a la prohibición del artículo 308 del código del trabajo, no se puede negociar colectivamente en las empresas que lleven funcionando menos de un año.

2. Situación de los trabajadores:

Trabajador es toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o inmateriales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajadores que pueden negociar colectivamente

La regla muy general es que todo trabajador que pertenezca a aquellas empresas en que está permitida la negociación colectiva, pueden hacerlo, salvo ciertas limitaciones que veremos a continuación.

Trabajadores que no pueden negociar colectivamente:

Las situaciones por las cuales hay ciertos trabajadores que no pueden negociar colectivamente aunque trabajen en empresas en que es permitida la negociación colectiva se encuentran enumeradas en el artículo 305 de nuestro código del trabajo y son:

b.1) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

En cuanto a los aprendices, esta prohibición es una concordancia del artículo 305 con el artículo 82 donde se dispone que: “ En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

La ratio legis de esta exclusión radica en el carácter especialísimo del contrato de aprendizaje que constituye más bien una práctica remunerada de capacitación.

En relación con el segundo grupo de trabajadores que contempla este número, el fundamento de esta prohibición es el carácter temporal de su labor no encaja con los compromisos del contrato colectivo, cuya duración mínima es de dos años ⁶.

Con todo, a través de la negociación informal, los sindicatos o grupo 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. (artículo 314 inciso 2°)

b.2) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.

Muchas veces las personas que ostentan estos cargos son más bien considerados como empleadores que como trabajadores, porque mantienen una mayor cercanía con la cúpula o mando superior, por esto, a veces negocian como empleadores.

Se piensa que también dichos trabajadores serían de más alta calificación técnica y profesional, por lo que incluso podrían obtener mejores condiciones de trabajo negociando individualmente.

b.3) Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.

Al ejercer dichas facultades estas personas actúan como empleadores.

b.4) Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

⁶ Thayer y Novoa, Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I, Pág. 145. Editorial Jurídica de Chile.

Para entender el objeto de la negociación colectiva, es menester responder dos preguntas que aparecen como esenciales: ¿Que materias se pueden negociar colectivamente? ¿Qué es lo que no se puede negociar colectivamente?.

A continuación pasaremos a intentar responder dichas preguntas.

1.- Que es lo que se puede negociar colectivamente:

La respuesta la encontramos en el artículo 306 del código del trabajo.

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.

De dicho precepto legal se desprende que existe una amplia gama de materias que se pueden negociar y que básicamente son materias económicas y no económicas.

Por lo tanto, entendiendo lo anterior, se puede negociar colectivamente todo aquello que se entiende por remuneración de acuerdo a los artículos 41 y 42 del código del trabajo.

Sin embargo, también se puede respecto de aquellos beneficios económicos que según el artículo 41 no tienen tal carácter, esto es; asignaciones de movilización, de colación, de viáticos, prestaciones familiares, indemnizaciones, etc.

La expresión condiciones comunes de trabajo se refiere a todo aquello que rodea el ambiente donde el trabajador desenvuelve su labor, su bienestar o el de la empresa involucrada, las medidas de higiene y seguridad.

Esta norma ha sido objetada por algunos autores al contemplar sólo fijación de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, dejando fuera condiciones que no son comunes sino especiales, aquellas por ejemplo que digan relación con estímulos a una mayor productividad y calidad mediante incentivos de variada naturaleza.

2.- Que es lo que no se puede negociar colectivamente:

Aquí al igual que en el caso anterior, la respuesta la encontramos en el artículo 306 en su inciso final.

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

Como poco satisfactoria ha sido calificada por diversos autores dicha prohibición, los profesores Thayer y Novoa, en su manual de Derecho del Trabajo en el tomo 1 critican su amplitud, debido a que se podría inferir de ella que toda materia que propenda a una mayor participación de los trabajadores en la empresa sería prohibida, lo cual atenta contra uno de los fines de la organización sindical: canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

Para otros autores es insatisfactoria la prohibición porque consideran que por definición la negociación colectiva es un método de participación.

EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.- Generalidades:

El procedimiento reglado de la negociación colectiva es posible de ser analizado desde diversos puntos que componen la exhaustiva normativa que lo regula.

A continuación se tratará de hacer un somero análisis de aquellos puntos que aparecen como los más importantes.

A propósito del fuero se puede señalar lo siguiente:

“ Señala el artículo 309 que: Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

El artículo 310 agrega que este fuero se extenderá por 30 días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de estos trabajadores, si han sido contratados a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período de 30 días por el que se les extiende el fuero (artículo 310 inciso 2°).

En virtud del fuero, el empleador no podrá poner término al contrato individual de un trabajador que negocia colectivamente, sin autorización previa del juez competente. El tribunal podrá otorgarla sólo por causales objetivas de vencimiento del plazo y conclusión del trabajo o servicio y por las causales de despido disciplinario del artículo 160. Si el empleador despide a un trabajador involucrado en la negociación colectiva sin esta autorización judicial previa, el afectado podrá reclamar ante el tribunal competente, solicitando su reincorporación al trabajo y el pago íntegro de las remuneraciones y demás beneficios que se hubieren devengado durante la separación, con reajustes e intereses legales (artículo 174)”⁷

2.- Reglamentación:

Lo que pasaremos a revisar es la reglamentación que contempla el código del trabajo para la negociación colectiva dentro de la empresa, ya que para la negociación fuera de la empresa el procedimiento es distinto y será visto en el capítulo III de este trabajo.

Como se inicia:

Según el artículo 315 inciso 1° del código del trabajo, la negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa o establecimiento.

⁷ Halpern, Cecily y Palavecino, Claudio, “Derecho Colectivo” Pág. 16, U. de Chile, Santiago, 2002.

Con respecto a estos grupos negociadores o ad hoc, se les exigirá reunir los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella, según corresponda.

Sindicatos y grupos de trabajadores podrán presentar sus distintos proyectos de contrato colectivo, sin embargo, las negociaciones deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes.

También existe la posibilidad para los trabajadores no afiliados a un sindicato, de adherirse a la presentación hecha por este, así lo establece el artículo 323: “Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.”

La representación en la negociación colectiva ya fue tratada al momento de revisar las partes en esta, que son básicamente la comisión negociadora por los trabajadores y los apoderados por el empleador.

En que momento se presenta el proyecto:

En este caso y muy básicamente hay que distinguir dos situaciones distintas:

b.1) Si en la empresa no existe contrato colectivo anterior. (artículo 317)

Los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente. Dicho artículo en sus incisos segundo y tercero hace excepción que no es del caso analizar.

b.2) En la empresa existe contrato colectivo anterior. (artículo 322)

La presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Contenido del proyecto:

El artículo 325 señala que deberá contener, a lo menos, el proyecto de contrato colectivo deberá contener:

1.- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación, y, en su caso, la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación.

2.- Las cláusulas que se proponen.

3.- El plazo de vigencia del contrato.

4.- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el sólo

efecto de negociar (grupo ad hoc). En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

Presentación del proyecto

La presentación del proyecto de contrato colectivo se hace efectiva mediante la entrega de este al empleador.

El empleador debe firmar una copia del proyecto para acreditar que recibió aquél.

La copia debe ser entregada a la inspección del trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar la referida copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del ya señalado plazo de 5 días, para que le notifique el proyecto de contrato.

Respuesta del empleador

El artículo 329 inciso final establece que el empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 15 días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

En el inciso 1° del mismo artículo aparecen los requisitos y contenido de la respuesta:

La contestación debe constar por escrito.

En esta respuesta el empleador puede formular las observaciones que le merezca el proyecto.

La contestación deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores, lo que importa aceptar o rechazar completa o parcialmente cada una de sus propuestas. Deberá, además, expresar el fundamento de su decisión.

La contestación incluirá el proyecto de contrato colectivo que a su vez presente el empleador a sus trabajadores, el cual deberá contener todas las cláusulas de su proposición.

El empleador acompañará con su respuesta 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 hubieran entregado anteriormente.

En el caso de rebeldía del empleador en cuanto al deber de negociar- pese a no existir este deber expresamente establecido-. El código del trabajo, en su artículo 322 contempla dos sanciones diversas:

Multa que asciende al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prorroga acordada por las partes.

Concluyendo:

El empleador deberá presentar su respuesta a la comisión negociadora y solicitar que sea devuelto firmado por uno o más de sus miembros, acompañando dicha copia firmada a la inspección del trabajo, dentro de los 5 días subsiguientes.

En caso de irregularidades. Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del código del trabajo.

La reclamación deberá formularse ante la inspección del trabajo.

En cuanto a las tratativas, una vez que el empleador da su respuesta las partes se reunirán el número de veces que estimen necesario, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

CAPITULO II: “ANÁLISIS INTERNACIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLETIVA”

ELEMENTOS INTERNACIONALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ⁸

Para iniciar este análisis es necesario descubrir los principales componentes del proceso de negociación, esto es:

- El trabajador;
- Las partes, Sindicato y Empleador;
- Las medidas de presión.

⁸

Tema desarrollado siguiendo al profesor Bernardo Van Der Laet, en su trabajo “Dimensiones Internacionales de la Negociación Colectiva”.Págs. 121 a 155.

I. El Trabajador.

Para referirnos al trabajador, actor o beneficiario en un proceso de negociación colectiva se consideraran dos situaciones:

El trabajador extranjero que trabaja en un determinado país y que por lo tanto se encontrará con todas las restricciones inherentes a su condición de tal, para incorporarse a la fuerza laboral de dicho país.

El trabajador nacional en el extranjero. Además de lo anterior, es posible analizar su situación respecto de la legislación nacional que “lleva” consigo.

1.- El trabajador extranjero.

Existen en diversos niveles normativos amplias declaraciones generales sobre igualdad de oportunidades y no discriminación para el trabajador no nacional. (En la Constitución Política de nuestro país artículo 19 N°16). Sin embargo, van a incidir diversos factores en la posibilidad de inserción de un trabajador extranjero en la fuerza laboral nacional lo que incidirá directamente en la posibilidad de ser participe o destinatario en un proceso de negociación colectiva.

A continuación revisaremos someramente los principales elementos que determinan que un trabajador extranjero desarrolle actividad en un determinado país.

Las restricciones generales a la incorporación del trabajador extranjero a la fuerza laboral nacional son;

Posición del país respecto de las migraciones

Siempre han existido países que muestran apertura a recibir migraciones motivados por diversas circunstancias, por ejemplo, la escasa población o simplemente por solidaridad. En Sudamérica tenemos casos de regulación constitucional de políticas migratorias, así Argentina en su Constitución señala el fomento a la migración europea y prohíbe restricciones a extranjeros que traigan por objeto labrar tierras, mejorar industrias e introducir ciencias y artes.

Situación particular de un país

Existe el caso de Israel donde se distinguen cuatro grupos de trabajadores extranjeros; trabajadores palestinos en territorios ocupados por Israel se dividen en legales e ilegales y trabajadores extranjeros trabajando legalmente e ilegalmente.

La distinción entre palestinos y extranjeros es de índole político.

Participación de un país en un proceso de integración regional

Aquellos procesos significan intercambio y en algún momento libre circulación de trabajadores o por lo menos de alguna categoría de estos. Así, se forman desde aquel punto de vista, dos categorías de trabajadores extranjeros; los que pertenecen al pacto y los que no, los cuales suelen tener un régimen jurídico distinto y con privilegios para los primeros.

Regulaciones respecto al trabajo de extranjeros

Son diversos los aspectos sobre los cuales puede existir regulaciones para el trabajo de extranjeros:

Exigencia de un número mínimo de trabajadores nacionales

Dentro de una empresa o centro de trabajo puede estar limitada la posibilidad de trabajo de un extranjero debido a un porcentaje mínimo de trabajadores nacionales.

En Chile un 85% o dos terceras partes en Brasil.

Porcentaje de los salarios pagados

Además del requisito tratado en el punto anterior, a veces se suma el de que una determinada parte de los salarios pagados a los trabajadores nacionales debe ser a lo menos un determinado porcentaje de los salarios totales pagados por la respectiva empresa. En Brasil es de dos terceras partes.

Actividades reservadas a nacionales

También existe la posibilidad de limitar el acceso de extranjeros al mercado de trabajo reservando la práctica de ciertas actividades u oficios al trabajador nacional.

En Suecia, se requiere la ciudadanía sueca para ser juez, procurador o para unirse a la fuerza de policía y defensa.

Prioridad a la hora del despido

Ocurre cuando con ocasión de la falta de trabajo, antes debe ser despedido el trabajador extranjero que el nacional, es decir, tiene la prioridad negativa el extranjero.

El status migratorio

Aquel status es el que pone cortapisas al trabajo remunerado, esto es, aquellos que poseen visas temporales, los turistas, los estudiantes están impedidos de realizar labores remuneradas y aquellas personas que tienen una residencia permanente sólo podrán ejercer la labor y en el territorio jurisdiccional específico que se les autorizó.

Se le llama trabajador ilegal a aquel que no cuenta con los respectivos permisos o visas de trabajo o residencia, es común que ambas situaciones se confundan, ya que ambos requisitos conforman la circunstancia de ilegalidad en la que se puede encontrar un trabajador que lo priva de protección en la legislación laboral y seguridad social, esto, básicamente porque no podrá recurrir a autoridades dado que dejaría en evidencia su carácter de ilegal.

En este punto es donde Canadá nos muestra una curiosa situación distinguiendo entre la legalidad de ingreso al país y la legalidad del empleo, con esto intenta desincentivar la contratación de trabajadores no nacionales que representen un menor costo.

Anteriormente revisábamos las limitaciones a la incorporación del trabajador extranjero a la fuerza laboral nacional, a partir de ahora pasaremos a desarrollar las restricciones del trabajador no nacional respecto del ejercicio de derechos colectivos.

Primero: Qué pasa con la libertad sindical.

Uno de los elementos que aparecen como esenciales dentro de una negociación colectiva es la libertad sindical, así la cosa, dicho presupuesto goza de una relativa unanimidad en las legislaciones de los diversos países y se reconoce esta libertad al trabajador extranjero, sin embargo, obviamente existirán limitaciones en algunos países.

En algunos países dicho reconocimiento posee incluso rango constitucional, como por ejemplo Uruguay donde se asegura igualdad del trabajador extranjero tanto en la membresía del sindicato como en el ejercicio de los derechos.

También está el caso del reconocimiento en la ley, como en Argentina, donde existe prohibición para las organizaciones sindicales, de establecer diferencias entre sus afiliados entre otras razones, por su nacionalidad.

En nuestro país, la ley 19.069 de 1991 derogó la regulación de ser chileno o casado con chilena, o extranjero con más de cinco años de residencia en el país, para ser dirigente sindical.

Segundo: Qué ocurre con la representación de los trabajadores y el ejercicio de cargos sindicales.

Las variadas restricciones que existen en las legislaciones de diversos países para los trabajadores no nacionales no se limitan muchas veces sólo al plano de la representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa, ya que puede presentarse también en los consejos de empresa.

En Uruguay, si no existe sindicato que represente, al sujeto que se le reconoce la capacidad de celebrar convenio colectivo debe tener ciudadanía legal, con tres años de antigüedad contada desde su otorgamiento.

Respecto al ejercicio de cargos sindicales, si se trata de un extranjero se deben distinguir dos situaciones:

trabajador no nacional que trabaja en el país y es elegido según ley nacional como representante sindical, por regla general goza de los mismos derechos que un trabajador nacional en las mismas circunstancias.

Trabajador extranjero que no trabaja en el país y es representante de un sindicato no nacional, por lo general no recibe ninguna protección especial, sólo aquella que deriva de la libertad sindical.

Tercero: Qué ocurre con la negociación colectiva.

Después de analizar los diversos derechos y restricciones que se refieren al trabajador no nacional, es necesario preguntarse como opera la negociación colectiva respecto de aquellos.

Dos son las situaciones que esencialmente podemos distinguir, tomando en cuenta los efectos que produce la convención colectiva:

Si se le conceden efectos “erga omnes” , y como resulta obvio de lo que se desprende de aquel término, la convención colectiva se aplicará a todos los trabajadores sin importar su nacionalidad.

Si se aplica sólo a los trabajadores pertenecientes al sindicato que pactó, depende si

existen o no limitaciones para el extranjero de afiliarse al sindicato.

Si no existen, no hay problema, pero si existiesen estaríamos frente a una situación discriminatoria.

Otro problema que nace al respecto, es acerca de la legitimidad de que la convención colectiva pueda contener cláusulas diferentes para los extranjeros.

El ejemplo es Suecia, donde se acepta aquella situación, pudiendo incluirse cláusulas específicas para el trabajador extranjero.

2.- El Trabajador Nacional en el Extranjero.

Esta situación plantea un tema que requiere solución; cual será el régimen normativo aplicable, es decir, si se le aplica la convención colectiva de su país de origen y en consecuencia si una convención colectiva tiene aplicación extraterritorial.

Es importante referirse a tres situaciones: una la no aplicación de una convención colectiva del país a un trabajador nacional que se encuentra en el extranjero, otra sería la aplicación extraterritorial del convenio y por último el conflicto de normas aplicables al trabajador nacional en el extranjero.

Primera situación:

La no aplicación de la convención colectiva al trabajador nacional en el extranjero, significa que el trabajador queda sometido al ordenamiento jurídico del país donde desarrolla sus funciones debido a que no existen normas legales ni convencionales que rijan la materia. Sin embargo, podría ser aplicable lo dispuesto en la convención basándose en el principio de la norma más favorable, siempre que aquella no contradiga normas de orden público del país que se trata.

En el caso de Chile, la discusión va más allá debido a un tema práctico, ya que si en una negociación colectiva no participa una organización sindical, se exige que el correspondiente proyecto de contrato colectivo debe contener la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados, lo mismo que si se trata de un trabajador que no es miembro de un sindicato que negocie colectivamente pero que adhiere al proyecto de contrato colectivo.

Segunda situación:

La aplicación de una convención colectiva nacional al trabajador nacional en el extranjero, puede ocurrir por disposición de la ley, o si expresamente se ha pactado esa aplicación, casos en los cuales es necesario verificar los límites que la ley del país receptor señala para tal aplicación. Pero también puede estar en función de la duración de la permanencia del trabajador en el extranjero o del propósito de la contratación extraterritorial.

Por disposición de la ley, encontramos casos donde la ley prevé la aplicación extraterritorial de la convención colectiva. En Suecia, conforme lo dispone la “Joint Regulation Act”, que es la regla la negociación colectiva en aquel país, establece que el convenio se aplica a todo centro de trabajo que tenga significativa relación con Suecia o con las condiciones suecas.

También existe la posibilidad de que exista pacto expreso.

Al respecto deben darse dos supuestos según lo que se desprende de los distintos estudios de los países:

- el que se aplique la convención colectiva por la voluntad de las partes contratantes, previendo estas la aplicación total o parcial al trabajador.

la convención colectiva se aplica por estar esto previsto en un contrato individual de trabajo o en un anexo de aquel hecho al momento del desplazamiento.

Por último, nos encontramos con la posibilidad que según la duración de la estadía del trabajador extranjero o el propósito de la contratación, así, si la estadía del trabajador es sólo temporal, por regla general será tratado como si trabajase ordinariamente en el país de origen y si es contratado por una trasnacional del país de origen para trabajar afuera, tampoco seguramente se le aplicará la ley local.

Tercera situación:

No es raro que le ocurra a un trabajador nacional en el extranjero, que a la misma vez sea destinatario de una convención colectivo de su país de origen y de una norma de origen estatal en el país donde desarrolla sus funciones.

Esta situación puede llegar a generar un conflicto de norma aplicable al trabajador nacional en el extranjero.

Esto ha sido clasificado en Francia como “falso concurso” (“faux concours”) y “verdadero concurso” (“vrai concours”). El primer caso ocurre cuando a raíz de una ley o convención colectiva del país donde se desarrolla el trabajo, no permite debido a su objeto se introduzca una norma de otro sistema, así por ejemplo una ley nacional estableciese aumentos de sueldo, no podría afectarse por norma extranjera.

El segundo caso es cuando ambos tipos de normas, tanto la nacional como la extranjera son aplicables. Este tipo de conflicto al parecer es de difícil ocurrencia por lo que casos prácticos no se conocen muchos y lo que se plantean son sólo hipótesis.

conflicto entre convención colectiva nacional y legislación del país extranjero.

Las posibilidades son la aplicación del principio de la norma más favorable o de las normas o principios del derecho internacional privado, esto es, norma de la convención colectiva nacional vigente de la empresa donde fue contratado el trabajador, sin perjuicio de la aplicación de la norma más favorable.

Otras posibilidades: La voluntad de las partes, es decir, lo que hayan establecido las partes al momento de contratar determinará la ley que regirá.

conflicto entre dos convenciones colectivas, una nacional y otra extranjera.

Por regla general no debería existir dicho conflicto, el convenio colectivo se aplica sólo a aquellos que han adherido de una u otra forma a él, si el convenio es de carácter internacional, las partes deberán decidir entre ellas cual es el aplicable.

El trabajador nacional que desarrolla su oficio en país extranjero está integrado a la colectividad de trabajo que tiene sus propias reglas.

II Las Partes: Sindicato y Empleador.

1.- Sindicatos Extranjeros.

Son dos las aristas que determinan la participación del sindicato extranjero en el ordenamiento de un país; la labor propia del sindicato en el proceso de negociación colectiva y en segundo lugar y como consecuencia de la primera la eventual posibilidad de accionar ante los tribunales de justicia planteando reclamos relativos al convenio colectivo.

negociación de convenios colectivos:

La posibilidad que tiene un sindicato de que sea reconocida su autonomía por el ordenamiento jurídico laboral de un país, es el factor más importante al momento de determinar el hecho de que una organización sindical no nacional pueda en mayor o menor grado ser actor en el ámbito nacional.

En el caso de Chile, se da de cierto modo una amplitud para que sindicatos extranjeros negocien colectivamente en nuestro país, pero con algunas limitaciones, consagrando el derecho de las organizaciones sindicales a constituir organizaciones internacionales de trabajadores y a afiliarse o desafiliarse de ellas, por lo que la protección legal se extiende a los extranjeros que en el ejercicio de sus funciones representen a organizaciones sindicales internacionales a las que se encuentre afiliada la organización sindical.

Sin embargo, a pesar de la apertura que pudiesen mostrar las diferentes naciones a propósito del funcionamiento de un sindicato extranjero, las regulaciones y normas propias de cada país más los requisitos que se establecen para la negociación colectiva conspiran contra la operación del sindicato extranjero.

Otro factor a considerar, es el nivel en que se realiza la negociación colectiva en un determinado país, esto, para determinar que tipo de instrumento colectivo será el que negocie el sindicato extranjero.

Así por ejemplo, en nuestro país la negociación colectiva presenta características muy descentralizadas, donde se favorece la negociación dentro de la propia empresa o establecimiento y se hace difícil la de negociación supraempresa.

Debido a aquello, en este marco de negociación sería casi imposible pensar en la participación de un sindicato extranjero, a menos que lo hiciese indirectamente a través de una organización sindical chilena.

Por último, también existen otros sistemas mucho más restrictivos que solo permiten fundar sindicatos a sus nacionales cerrando la posibilidad de los sindicatos extranjeros de participar en negociaciones colectivas y celebrar convenios colectivos.

posibilidad de accionar judicialmente:

Como es lógico, la posibilidad de un sindicato extranjero de ser titular de una acción judicial y acudir a un tribunal de justicia a exigir el cumplimiento de un convenio colectivo,

está conectada íntimamente con la posibilidad que tiene el sindicato de ser actor en dicha convención.

Debido a lo anterior, en los países que los sindicatos extranjeros no tienen cortapisas para ser titulares de la negociación colectiva, podrán accionar judicialmente de manera válida, pero en aquellos países que no gozan de tal titularidad, aquella posibilidad le será negada.

2.- Empleador Extranjero.

Lo primero en este caso es saber que entendemos por empleador extranjero, por lo general se podría definir como persona física o jurídica no nacional que tiene a su servicio trabajadores bajo el vínculo de subordinación y dependencia.

No obstante lo anterior, también puede considerarse como empleador extranjero, en algún caso concreto, a una sociedad que se constituye en el país de que se trate donde la mayoría del capital de la sociedad es de extranjeros.

Lo que se destaca en general, es la igualdad de trato que reciben todas las empresas sean nacionales o no, tanto en la aplicación de la legislación laboral, como en la participación en instituciones del derecho colectivo.

Analizando esta igualdad de trato que se da entre empleador nacional y extranjero, es menester referirse a dos aspectos específicos; a propósito de la aplicación de convenciones colectivas y respecto de eventuales beneficios por establecerse en determinado país o región.

aplicación de convenios colectivos:

En cuanto a las normas de origen autónomo, la situación se plantea diferente a las que tienen origen en el Estado, su vigencia respecto del empleador extranjero esta condicionada a que entren en el campo de aplicación de la normativa convencional.

En el caso de los convenios colectivos, que de acuerdo a la legislación nacional, puede extenderse su vigencia a empresas o un determinado campo, territorio o profesión, la aplicación es general. Si se trata de convenios colectivos y no se extiende obligatoriamente es requisito la pertenencia del empleador a la organización patronal firmante.

eventuales beneficios por establecerse en país o región determinada:

La existencia de estímulos a la inversión, respecto de empresas extranjeras, de zonas libres, plantea el tema de si implica también una ventaja respecto de la normativa laboral que rige a estas empresas, frente a las que regulan ese mismo aspecto a los empleadores nacionales.

Por regla general, lo que se observa en los distintos países, es que no existe ninguna regulación especial laboral a favor de este tipo de empresas.

En algunos países de la Unión Europea, se ejerce un control bastante riguroso sobre la ayuda a empresas, lo que en principio es incompatible con la comunidad y su sistema.

III Medidas de Presión.

No puede resultarnos extraño que el proceso de negociación colectiva sea fuente de conflicto entre las partes ya vistas, así las cosas nacidas las medidas de presión, que como corresponde a esta parte del trabajo serán analizadas en su dimensión internacional tomando en cuenta la nacionalidad de los sujetos, la huelga en el extranjero y sus efectos; sustitución de los trabajadores por el empleador, otras acciones del empleador ante las medidas de presión de los trabajadores, huelga de solidaridad y boicot.

nacionalidad de los sujetos:

Esto tomando en cuenta tanto el sujeto activo como pasivo, se resuelve a través de los modelos establecidos respecto de lo ya señalado en relación a la igualdad de trato y sus límites. El sindicato extranjero se encontraría así con las mismas dificultades que tendría para negociar colectivamente, sin embargo, el trabajador extranjero no debería tener problemas para participar en una huelga, ya que si se le negase o limitase esa posibilidad estaríamos frente a un caso de discriminación.

huelga en el extranjero, sus efectos:

Nace aquí el problema de ley aplicable y que sucede con el contrato de trabajo.

No existe norma común para solucionar este problema y va a depender de cada país, y en general se rige por la ley del país donde ocurre.

Los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo, nos señalan que cualquier despido u otra sanción va a depender tal como lo señalábamos anteriormente, de la ley de cada país y de la legalidad que ahí le asignan a la huelga y el comportamiento de los huelguistas.

sustitución de los huelguistas por parte del empleador:

Esta posibilidad, por supuesto real, no está exenta de excepciones y limitaciones.

En algunos casos, no se permite del todo sea trabajador nacional o extranjero y en otros no existe regulación alguna.

Generalmente, la sustitución está permitida en los casos que no hay acuerdo entre empleador y trabajadores y los trabajadores sustitutos sean necesarios para mantener en actividad aquellos servicios cuya paralización provoque daños irreparables, o sean necesarios para servicios esenciales para la sobrevivencia de la empresa, o también en los casos que no se ha llegado a la huelga por los conductos regulares establecidos en la ley o la paralización continua pese a haber acuerdo o decisión de la justicia del trabajo.

La otra posibilidad de sustitución es por la vía amplia, cuando no existe regulación alguna la respecto o si se considera la huelga una violación a las normas del contrato de trabajo, por tanto se permite al empleador el despido de los trabajadores y su sustitución.

acciones patronales ante la medida de presión:

Los medios o acciones que posee el empleador para utilizar frente a medidas de presión de los trabajadores parecieran no tener límites, por ejemplo podría repartir su producción a otros centros de trabajo que no estuviesen en huelga dentro del país o

sencillamente enviar al exterior, como también podría utilizar la sub contratación.

Sin embargo, todo esto en principio no sería posible si nos encontráramos frente a una huelga producto de una negociación colectiva en conformidad con la “Declaración Tripartita de Principios sobre la Empresa Multinacional y la Política Social” (Consejo de Administración de la OIT, noviembre de 1977).

huelga de solidaridad:

Este caso se da, si es que un grupo de trabajadores se abstiene de ejercer sus funciones apoyando una huelga declarada en otro centro de trabajo, sea ubicado en el mismo país o en el exterior. Aquello, sin dudas, condicionado entre otras cosas por la regulación y limitaciones al ejercicio del derecho a huelga.

La legalidad de la huelga de solidaridad será verificada si esta en conformidad a la legislación nacional. Además desde un punto de vista subjetivo, para que sea lícita la huelga debe existir un conflicto entre empleador y trabajador, se podría exigir un elemento de conexión.

Por último, otro limite es la existencia de cláusulas de paz en un convenio colectivo.

el boicot:

Este es el menos utilizado como medida de presión en relaciones colectivas.

Existen diversas modalidades de boicot, una es el llamado por parte de la organización sindical a no utilizar un determinado servicio o no comprar un determinado bien en apoyo a los trabajadores que están involucrados en un conflicto.

Otra modalidad es cuando los trabajadores de una empresa se niegan a prestar determinados servicios para otra empresa cuyos trabajadores están en huelga, esta forma presenta similitudes con la huelga en solidaridad y hay veces que recibe ese tratamiento.

En nuestro país, si los promotores del boicot son los mismos trabajadores de una empresa en la que se negocia colectivamente, podría considerarse que se está frente a una práctica desleal del trabajador u organización sindical, ya que se consideran tal aquellas conductas que revelan manifiesta mala fe e impiden el normal desarrollo de la negociación colectiva.

GLOBALIZACIÓN ECONOMICA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No hay lugar a dudas en que nuestro mundo de hoy cada día lo que pasa en cualquier lugar del mundo tiene estrecha relación y puede producir efectos con lo que sucede en otro extremo del planeta, por tanto, tampoco habría dudas en que la globalización económica “internacionaliza” las relaciones de trabajo.

Es así como en las altas esferas de la OIT ya se ha expresado el deseo de que ante

la emergente globalización de los mercados se asegure la aplicación de un mínimo de normas laborales en todo el mundo.

La globalización pone en evidencia diferentes formas de prestación de trabajo que dependen básicamente del nivel de desarrollo de los países, donde se encuentran condiciones lamentables en algunos países subdesarrollados y aparición de formas de trabajo precario en los países industrializados.

1.- Disminución de derechos en la negociación colectiva

Al contrario de lo que parecía posteriormente de los años '50 que toda norma legal o convención colectiva iba a ser fuente de nuevos beneficios o mejoras de la situación anterior, como consecuencia de la crisis económica mundial de mediados de los años '70 es que las condiciones variaron y se empezaron a concretar la disminución de derechos para los trabajadores.

El fin de los sindicatos es obviamente propender a obtener beneficios y perseguir el interés de sus representados, a propósito de esto, no cabría entonces la posibilidad de celebrar convenios que representen circunstancias menos ventajosas que las que ya tenían los trabajadores, no podrían comprenderse renunciaciones de derechos. Sin embargo, estos principios y postulados tienen matices, los sindicatos poseen una autonomía en la valoración de los intereses de sus representados y aquellos van a ser variables y dinámicos observando las circunstancias de hecho, además de actuar de acuerdo a sus principios los sindicatos deben actuar con responsabilidad y no es lo mismo negociar en períodos de gran prosperidad que frente a una gran crisis.

La disminución de derechos se puede clasificar en absoluta y relativa.

Será absoluta si es que la nueva norma legal o el nuevo convenio colectivo la cuantía de los beneficios es menor comparado con la anterior y será relativa si para el goce de ciertos derechos se imponen mayores o más exigentes requisitos.

Otra posibilidad que existe es aún más perjudicial es no ya una disminución de derechos sino lisa y llanamente su supresión. Aquella supresión puede referirse a determinadas remuneraciones, indemnizaciones o beneficios sociales a cargo de los empleadores u otros.

naturaleza de las negociaciones colectivas

podemos distinguir tomando en cuenta el factor tiempo en que se conciertan los convenios colectivos entre negociaciones colectivas contemporáneas y sucesivas.

Cuando son contemporáneas se plantea un problema de concurrencia de normas que se soluciona aplicando el principio de la norma más favorable, la apreciación deberá hacerse tomando en cuenta todo el conjunto normativo y no precepto por precepto.

En el caso de sucesión de convenios, lo normal sería la aplicación inmediata de la nueva convención ya que esta mejoraría las condiciones antiguas, sin embargo actualmente se aceptaría la sustitución aún con reformas peyorativas para las condiciones anteriores de trabajo.

condiciones y modalidades

En relación a las normas laborales de origen estatal es claro que son obligatorias imponiendo niveles mínimos que el Estado considera tomando en cuenta las características del trabajo y las necesidades económicas generales. Aquellas normas son de orden público y por tanto imposible no regirse por aquellas. Los beneficios que se establecen en tales normas son irrenunciables.

Cuando se trata de derechos resultantes de convenios colectivos, el análisis será distinto, los sujetos que negocian tienen una legitimidad preestablecida, el margen para negociar está predeterminado por un marco legal y se ponderará la actuación de la organización sindical tomando en cuenta las circunstancias socioeconómicas de hecho.

Se trata de opciones de oportunidad, donde no incide la irrenunciabilidad subjetiva de los derechos de cada uno de los trabajadores representados.

Propiamente hablando, estamos frente a una negociación colectiva “peyorativa” o negociación colectiva in peius propia cuando un nuevo convenio colectivo regla las condiciones de trabajo de modo peyorativo o en peores condiciones del que regía anteriormente.

Se plantean diversos problemas respecto de esta negociación colectiva peyorativa y respecto de los cuales no existe aun criterios generales para su solución. Algunos de estos problemas son que efecto produce aquel convenio colectivo peyorativo en los contratos individuales de trabajo y de la limitación a este tipo de negociación colectiva por parte de la normativa heterónoma tanto imperativa como permisiva.

Otro aspecto del proceso de negociación colectiva peyorativa , que se asimila a la negociación in peius, se produce cuando se exige a ciertas empresas de cumplir escalas remuneratorias pactadas en un convenio colectivo supraempresarial, el mecanismo se denomina “descuelgue” y es de carácter excepcional, también se aplica extensivamente a cualquier posibilidad del ordenamiento jurídico de que las condiciones de trabajo determinadas en un convenio colectivo de ámbito supraempresa sean sustituidas a nivel de empresa- lo normal empeorando aquellas- debido a una situación excepcional.

Se aplicarán estas causas de descuelgues a empresas que acrediten situación de déficit o pérdidas por un período de tiempo considerable. La razón es evitar un daño a la estabilidad económica de la empresa.

efectos sobre el contrato individual de trabajo

Aquí surge el cuestionamiento de la naturaleza que tiene la incorporación de lo convenido colectivamente en el contrato individual de trabajo, si es que aquella es permanente o sólo temporal, si los derechos nacidos en virtud de un convenio colectivo, frente a otro posterior que lo derogó y no reconoce los derechos anteriores. Se plantea la situación de la aplicación o no de la condición más beneficiosa al contrato individual de trabajo y de la posibilidad de que un convenio posterior modifique peyorativamente cláusulas de otro que lo precedió, afectando el contrato y las condiciones vigentes.

Este es tema de discusión por parte de los autores del derecho del trabajo en Latinoamérica, sin embargo no existe una opinión coincidente en la materia.

limitación a la negociación colectiva peyorativa

Estos límites están establecidos por la normativa heterónoma tanto imperativa como permisiva.

En cada país existen normas de rango constitucional que reconocen o garantizan el derecho a la negociación colectiva, el Estado asume el compromiso de respetar la autonomía de las organizaciones sindicales y de ciertos grupos socio profesionales, se fijan relaciones entre las leyes de origen estatal y los convenios colectivos.

Deben examinarse a partir de los contenidos de unas y otras y la posibilidad de derogabilidad o inderogabilidad del convenio colectivo por parte de la ley.

Respecto de los efectos que puede tener el convenio colectivo respecto de la ley, hay que distinguir primero que tipo de ley se trata.

En primer lugar están las normas de carácter absoluto, imperativas e inmodificables por la norma social o convenio colectivo. En segundo lugar, normas de derecho relativo, que se limitan a garantizar un determinado bien, son renunciables, aceptan modificaciones por la voluntad de las partes, por lo general serán a favor del trabajador o como ya lo dijimos también pueden obedecer al interés económico general o de la producción o de la empresa. Y por último, en tercer lugar normas de derecho dispositivo, establecidas por el estado pero permiten su sustitución por el convenio colectivo.

Una solución distinta en relación a la reforma del convenio colectivo se postula ahora que la norma estatal es infranqueable por el convenio colectivo, sólo cuando además de ser de derecho necesario es de orden público.

2.- Contenido de la negociación colectiva

El convenio colectivo tiene naturaleza negocial, sin dudas, como acto jurídico, se crea tal como es; un negocio jurídico bilateral, es fruto de un acuerdo de voluntades entre partes que lo negociaron.

El acuerdo está precedido de una negociación que se lleva a cabo de acuerdo a un procedimiento que generalmente es regulado en una ley, más allá de la eficacia general del convenio colectivo o efecto erga omnes su “alma de contrato” permanece a lo largo de su duración y no como afirmaba Carnelutti “cuerpo de contrato y alma de ley”, en tanto es fruto de un acuerdo bilateral entre partes.

El carácter contractual que se traduce en un vínculo jurídico obligacional de dos partes que contrataron, se añade en el caso de que el convenio tenga efectos erga omnes, otro contenido de normas, constituido por preceptos generales y abstractos.

De ahí proviene la distinción del contenido del convenio colectivo entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales. El contenido del convenio no constituye las relaciones de trabajo individuales, estas se originan normalmente por los contratos individuales de trabajo, pero una vez que existen estas relaciones, se rigen o se les aplican las cláusulas normativas del convenio colectivo.

materias incluidas

Existe un tan amplio margen de materias susceptibles de ser incluidas, que se hace imposible comenzar una enumeración, estas dependen de las características de cada sistema de relaciones de trabajo y dentro de este, de circunstancias temporales y territoriales.

Solamente a título ejemplar se pueden mencionar como aspectos vinculados a las relaciones individuales de trabajo:

variable económica

variable tiempo

higiene, seguridad y calidad de vida

capacitación

cobertura de vacantes

dotación de personal

cuestiones disciplinarias

acuerdos de productividad

Entre las materias de convención colectiva se incluye la productividad, que puede tratarse entre las cláusulas del convenio o independientemente en un acuerdo específico.

La renovación tecnológica y la modernización constituyen también cláusulas en materia de convención colectiva, de modo que la fuerza de los hechos económicos no imponga su presencia sin una preparación, tales hechos no se transformen en instrumentos negativos y sirvan a la persona humana y no la degraden.

materias excluidas

Existen límites a las materias que son susceptibles de negociarse colectivamente, los límites excluyen ciertas materias, tienen distinto origen y motivación. La regla general es que prevalece la ley cuyos preceptos de derecho necesario y orden público son irrenunciables y no pueden sufrir modificaciones peyorativas por un convenio colectivo, estamos hablando de mínimos irrenunciables.

La no discriminación también aparece como límite de origen legal e incluso más arriba, constitucional.

Tampoco el convenio colectivo puede avanzar sobre la autonomía del contrato individual de trabajo, no pueden establecerse cláusulas menos favorables a las establecidas individualmente.

3.- La negociación colectiva internacional

El nivel internacional de la negociación colectiva aparece como consecuencia de la transnacionalización progresiva de las relaciones de trabajo y de ahí su carácter actual de “problemática”. Consecuencia de la globalización económica, del desarrollo de colaboración entre los distintos países en materia económica, política y social y principalmente de dos factores, la multiplicación de empresas transnacionales y la

creación de programas regionales de integración y cooperación económica.

La negociación colectiva internacional se puede conceptualizar como “ la negociación colectiva que en mérito de los actores que participan y de los asuntos que pretende regular, es capaz de traspasar las fronteras de un Estado, buscando imponer sus efectos en distintos sistemas nacionales de relaciones laborales”.⁹

Busca trascender el marco de un sistema de relaciones laborales, dirigiéndose a una pluralidad de sistemas.

modalidades de negociación colectiva internacional

Geográfica: abarca una región o un conjunto limitado de países en los que se produzca la pretensión de un sindicato de empresas multinacionales de lograr una negociación colectiva internacional que abarque la totalidad de filiales de una empresa multinacional distribuidas en el mundo

Multinacional o sectorial: multinacional al interior de una empresa multinacional o sectorial en que una o varias agrupaciones patronales de uno o varios países negocian con una o varias organizaciones sindicales de uno o varios países todos de un mismo sector de la actividad económica.

Formas: posibles formas de negociación colectiva internacional y regional son; acuerdo marco supranacional, comisiones consultivas paritarias, los convenios colectivos de ámbito supranacional, y negociación supranacional por empresa.

Procedimiento: La negociación internacional puede ser centralizada cuando se entabla con la gerencia representada por su más alto nivel y una estructura sindical representativa de los trabajadores de diversos países; y descentralizada, si se desarrolla a partir de una coordinación de las estructuras sindicales que negocian con las diversas gerencias y distintos lugares, conformando múltiples convenios colectivos internacionales.

Contenido de la negociación colectiva internacional

Puede ser tan variado como el de la negociación colectiva nacional, es decir, comprender materias absolutamente similares.

La eficacia jurídica de la negociación colectiva internacional se restringe solamente a los afiliados a las organizaciones pactantes, lo que en principio excluye el efecto general o erga omnes.

Sujetos

Los sujetos, son los legitimados para actuar, aquellos que gozan del poder de representación.

En el caso de los trabajadores, se requiere la capacidad de obrar colectiva, de la que

⁹ Dr. Humberto A. Podetti, “Globalización Económica y Negociación Colectiva”, Pág. 97.

carecen los trabajadores individualmente representados.

Generalmente la representación es asumida por sujetos colectivos que velan por el interés de los trabajadores, esto es, organizaciones sindicales elegidas en empresas o centros de trabajo.

Ocasionalmente se admite como sujeto negocial una coalición.

En el caso del empleador, y a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores, puede ser legitimado un empresario individualmente para negociar con una colectividad de trabajadores, lo que ocurre con los convenios de empresa.

Cuando se trata de acuerdos de sector, entonces los que negocian son las asociaciones de empresarios, sean de primer grado o agrupadas en federaciones o confederaciones.

duración

El plazo o duración de la vigencia del convenio es pactada por las partes, debido a esto a su vencimiento y sin renovación sus cláusulas dejarían de ser obligatorias.

Sin embargo, existe una ultractividad del convenio, en su parte normativa, en pos de que al cumplimiento del plazo no se produzca un vacío en la regulación del contrato de trabajo, aquella puede ser estipulada o establecida en la ley.

El plazo puede pactarse para el convenio en total o separadamente para cada materia.

extensión

Puede ser el caso que la eficacia general a todos los trabajadores de la actividad sea reconocida al convenio legalmente regulado y no se requiera ningún acto añadido de extensión, también obviamente puede ser lo contrario y será menester tal acto.

Un procedimiento de extensión es a través de un acto administrativo, a petición de parte y ante dificultades para la negociación.

Otra posibilidad para extender un convenio colectivo es un acuerdo de adhesión a un convenio ya celebrado y en vigor. La limitante sería que las partes solicitantes no estén afectas a otro convenio, para evitar la concurrencia de aquellos.

CAPITULO III: POSIBILIDADES DE AMPLIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUPRAEMPRESAS

Como se dijo en el primer capítulo de este trabajo, la negociación colectiva puede sobrepasar el ámbito de la empresa e involucrar a varias empresas en conjunto o a un sindicato interempresa, de una federación o confederación.

La negociación colectiva supraempesa tiene su propio procedimiento y no dista mucho de aquel que analizamos a propósito de la negociación al interior de la empresa.

A continuación se verá someramente este procedimiento, que se encuentra regulado en el capítulo II del título II del libro IV del Código del Trabajo, que hasta ahora ha sido muy poco utilizado.

1.- Procedimiento:

como se inicia:

El artículo 334 entrega este tipo de negociación exclusivamente a los trabajadores organizados en sindicatos, es decir, quienes podrán presentar proyectos de contrato colectivo, son los sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, una federación o confederación.

Este artículo estaría limitando la posibilidad de que trabajadores formen grupos ad hoc para negociar con sus empleadores, sin embargo, dicha limitación es sólo para la negociación colectiva reglada y no se extiende para la informal. Además, los trabajadores no sindicalizados, pueden adherir al proyecto de contrato colectivo.

La negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo a una comisión negociadora que estará conformada por trabajadores y empleadores.

Dicha presentación deberá hacerse en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo para negociar en esta forma.

Requisitos:

El inciso 2° del artículo 334 establece:

“Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar un proyecto de contrato colectivo será necesario:

Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;

Que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

El primer requisito es fundamental ya que al momento de suscribir el acuerdo o dentro de los dos días siguientes debe quedar constituida la comisión patronal y comienza a correr el plazo de 30 días para la presentación del contrato colectivo.

Representación:

La comisión negociadora es integrada por la parte trabajadora y empleadora.

Quienes están a cargo de representar a la parte trabajadora es la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas.

Si es que hubiese discutirse estipulaciones contractuales aplicables a una determinada empresa, la comisión negociadora deberá integrarse con la directiva del sindicato base, o el delegado sindical respectivo.

En el caso que no existiese delegado sindical, deberá integrarse con un representante de los trabajadores de aquella empresa en particular que este afiliado al sindicato respectivo.

La parte empleadora estará representada por un apoderado de cada una de las empresas, pudiendo estos a su vez delegar la representación en una comisión de hasta 5 personas.

Esta delegación deberá constar por escrito y extenderse ante ministro de fe.

Dicha comisión deberá constituirse en el momento de la suscripción del acuerdo para negociar, o a más tardar, dentro de los dos días siguientes a este.

Tramitación del proyecto:

Con respecto a la presentación y tramitación del proyecto se observan las mismas normas que ya fueron revisadas en este trabajo, en el capítulo I a propósito de la negociación colectiva al interior de la empresa, sin perjuicio de las normas especiales que revisaremos en el capítulo en estudio.

oportunidad para negociar:

Al igual que en la negociación colectiva dentro de la empresa, también aquí debe hacerse una distinción respecto si existe o no contrato colectivo vigente, dándose distintos plazos según sea el caso. Pero como la situación es más compleja, por el hecho de haber más de una empresa, el artículo 336 del código del trabajo nos otorga una solución. Esta norma facilita a las distintas empresas que tengan contrato colectivo en curso, acortar o alargar su vigencia, según convenga a objeto de poder presentar el proyecto conjunto dentro de los plazos legales.

contenido del proyecto:

En el artículo 338 del código del trabajo encontramos los contenidos mínimos del proyecto de contrato colectivo.

Estos son:

- 1.- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación.
- 2.- La rúbrica de los adherentes si correspondiere.
- 3.- Las cláusulas que se proponen. El proyecto podrá contener proposiciones especiales para una o más empresas involucradas.
- 4.- El plazo de vigencia del contrato.
- 5.- Los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.

entrega y contestación del proyecto:

Se debe entregar un proyecto de contrato colectivo a la comisión negociadora, presentándose una copia firmada a la inspección del trabajo dentro de los 5 días siguientes.

Los empleadores deberán dar una respuesta única al proyecto. No obstante, la respuesta podrá contener estipulaciones especiales para una o más de las empresas involucradas. (Art. 341)

El plazo de los empleadores para dar respuesta al proyecto es de 15 días contados desde su presentación, y de 20, en el evento que la comisión negociadora estuviese integrada por representantes de más de 10 empresas.

Luego, la respuesta se entregará a la comisión negociadora de los trabajadores,

acompañándose copia además, a la Inspección del Trabajo.

Las comisiones negociadoras podrán prorrogar de consuno el plazo de contestación por el término que estimen necesario. (Art. 342)

Cabe tener presente que las comisiones negociadoras de los trabajadores como la de los empleadores, podrán en cualquier momento, acordar la suscripción de un contrato colectivo que ponga término a la negociación. Dicho término puede involucrar a todas las empresas o para alguna de ellas.

Con todo, el instrumento respectivo será suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora.

sanciones:

En caso de que los empleadores no dieran respuesta en los plazos señalados, o bien, el o los empleadores que no concurrieren a la respuesta de la comisión negociadora, se entenderá que aceptan el proyecto.

2.- Análisis de la conveniencia de la negociación colectiva supraempresas.

En esta parte del trabajo, lo que se intentará hacer es un análisis de la actual situación de nuestro país con respecto a la negociación colectiva supraempresa, poniendo énfasis o tomando en cuenta hechos y factores sociales, políticos, económicos y laborales.

Lo que se intentará acá no será hacer un extenso y detallado estudio de la negociación colectiva supraempresas, si no por el contrario, sólo se pretende abarcar ciertos puntos corroborando la pretensión de que la negociación colectiva no es sólo un procedimiento normativo, sino más bien tiene características de institución jurídica, económica y política.

Algunas consideraciones legislativas y políticas.

A pesar de que la ley 19.069 de 30 de julio de 1991, extendió la negociación colectiva más allá de la empresa, hoy en día esta práctica se hace inviable. El procedimiento señalado anteriormente para la negociación colectiva supraempresa es en la práctica letra muerta en la realidad laboral.

La posibilidad de extender la negociación colectiva a más de una empresa se ve obstaculizada por la múltiples exigencias que establece el Código del Trabajo (arts. 220 N°2, 303 inciso final, 314 inciso 1° y 334 letra a), en el sentido que para negociar de esta forma, es necesario siempre el acuerdo previo de las partes y es sabido que los empleadores no son proclives a ello.

Otra cortapisa que establece nuestra actual legislación es la letra f) del artículo 17 del D.L. 211, que dice relación con la libre competencia. Dicho precepto señala que es un deber y atribución de la Comisión Resolutiva: “establecer, de oficio o a petición de parte, y previo informe del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fechas distintas de negociación colectiva para empresas de una misma rama de actividad, a fin de evitar que negociaciones en una misma fecha en distintas empresas puedan conducir a una

situación monopólica”.

De lo anteriormente dicho se puede deducir que nos encontramos frente a una legislación muy cuidadosa en relación al tema de la negociación colectiva supraempresa, o tal vez, de una normativa no desarrollada completamente debido a las grandes discusiones que el tema genera y las tensiones entre los distintos sectores - empresarios y organizaciones sindicales – que se produjeron al momento de querer legislar al respecto.

Así nos encontramos frente a una realidad que puede ser analizada políticamente de una manera muy simple; se podría decir que la normativa que rige hoy en día este tema es producto de la respuesta a las presiones de los dos sectores que mencionábamos, por un lado está la idea de no extender la negociación más allá del interior de la empresa (empresarios) , y por otro lado, la de extenderla (trabajadores). Y como parece lógico el resultado es una normativa inaplicable.

No existe lugar a dudas que cada vez que hay que legislar cualquier tipo de materias, sea civil, comercial, tributaria, se producirán conflictos de intereses, esto parece lógico y natural. Incluso hasta parece sano este conflicto de intereses y posturas, en el sentido de que se puede llegar a converger a una idea común más perfecta, sin embargo, no siempre se llega a feliz término.

Entonces, las normas relativas a la negociación colectiva fuera del ámbito de la empresa son un ejemplo de ello.

Por un lado encontramos que está permitida dicha negociación, se legisló al respecto, pero se imponen una serie de cortapisas, obstáculos que impiden que en la práctica se pueda llevar a efecto plenamente.

¿ de que sirve una normativa que no recibe aplicación en la práctica?

La respuesta es obvia: de nada.

Las negociaciones colectivas deben ser reales y no virtuales, no meras potencialidades que jamás o casi nunca se realizan.

“No es conveniente que un país democrático tenga una legislación laboral sin vigencia real, no somos partidarios de tener un código con largas y rigurosas definiciones sobre prácticas antisindicales o desleales, que resultan difícilísimas de aplicar; organizaciones laborales en el sector público que no tienen derecho legal a negociar colectivamente y entonces recurren a la huelga ilegal desreglada; sindicatos interempresas que sólo pueden negociar si el empleador lo permite...”¹⁰

Actualmente y a propósito de la globalización, una legislación inadecuada no sólo puede acarrear problemas internos en el país, sino también puede traer consecuencias en el ámbito internacional y , eventualmente, perjudicar las relaciones económicas con otros países.

De este modo, puede llegar a ocurrir con el tema de la negociación colectiva

¹⁰ Arrate, Jorge, “Discurso de Apertura”, “La negociación colectiva en Chile y sus perspectivas ante las reformas laborales y desafíos de la nueva economía”, Pág. 51.

supraempresa, a propósito de la firma del tratado de libre comercio con Estados Unidos, y otros países como Corea del Sur o asociaciones como la Comunidad Europea.

Si analizamos los textos de aquellos tratados, nos encontramos que sólo en el caso del acuerdo suscrito con los Estados Unidos se hacen referencias (y únicamente de manera tangencial) al tema de la negociación colectiva.

Es así como en el capítulo 18 de dicho tratado, relacionando el artículo 18.1 con el 18.8,

el primero de aquellos, en su punto número 2 nos señala el derecho de cada parte de establecer sus propias normas laborales, eso si procurando garantizar los derechos laborales internacionalmente reconocidos, y el artículo 18.8 por su parte establece en la letra b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; como derecho laboral internacionalmente reconocido.(Fuente legal; texto del tratado de libre comercio con los Estados Unidos, Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales).

Nos preguntamos si Chile con su actual legislación laboral podría ser miembro del NAFTA.

No se puede decir ciertamente de antemano si Chile puede o no ser parte de este tratado con su actual legislación laboral, debido a que para ello se analizaría la totalidad y el conjunto de las normas laborales chilenas y no sólo el tema de la negociación colectiva supraempresa.

En lo que no hay duda, es que si sería uno de los temas a analizar, ya que la realidad mundial y sobre todo en la de los países desarrollados y los en vía de desarrollo es distinta.

Existen muchos países donde la negociación colectiva supraempresa se presenta como una obligación para las empresas, siendo una institución consolidada y la vez benéfica.

En Italia se negocia a nivel nacional, el de la industria y el de la empresa o planta, si bien a lo largo de los años el impacto y contenido en cada uno de ellos ha sido distinto, en la práctica se da la negociación colectiva interempresa.

En México, un 90% de las empresas tiene un convenio colectivo y este puede elevarse a categoría de contrato ley si están presentes los requisitos establecidos en el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo.

Similar situación ocurre en Colombia con el efecto erga omnes que puede llegar a tener un convenio colectivo.

Como se ha dicho, no es fácil, y además excede la intención de este trabajo hacer una comparación de los demás países debido a la distinta realidad de cada uno.

Lo que se pretende hacer acá, es sólo ilustrar que existiendo diversas circunstancias y realidades, en un mundo globalizado, sobre todo económicamente, lo que se tiende a veces es a homogenizar ciertas instituciones, estableciendo no sólo exigencias de carácter legal, sino también de infraestructura, a la hora de celebrar un tratado internacional de comercio.

Cada vez más, los países exigen normas mínimas al respecto en el momento que suscriben un tratado de intercambio comercial.

Consideraciones económicas

Al momento de hablar acerca de la negociación colectiva, uno de los primeros análisis que hacemos es el referido al ámbito económico y la situación de las empresas. Esto debido a que la variable de la situación económica y el sistema económico influye sustancialmente en la negociación colectiva.

La asignación de recursos conforme a una orientación dada que se expresa en el sistema económico y muy especialmente en el rol que se le atribuye al Estado, produce en la contratación colectiva un efecto muy determinante, pues los sistemas económicos se configuran a través de la articulación de sus instituciones y, tanto en la variable macroeconómica como microeconómica, el proceso de asignación de recursos que corresponde a los agentes económicos a través de la negociación colectiva, estará determinado y resultará también determinante en el funcionamiento del sistema económico.¹¹

La premisa indiscutida entre quienes están tanto a favor como en contra de la negociación colectiva supraempresa, es que dentro de la empresa existen diversos factores económicos que generan la productividad de la empresa, y que las dos partes principales (y de las cuales se tratará) en el proceso productivo, son los trabajadores y capitalistas.

La diferencia radica en el rol que juega la negociación colectiva en este proceso productivo.

Fundamentos de quienes sostienen que la negociación colectiva debe ser sólo al interior de la empresa.

Para el ex Ministro del Trabajo Patricio Mardones, la negociación colectiva es un procedimiento destinado a convenir la forma en que se distribuirán las ganancias de productividad entre los diversos factores económicos que concurren a generarla. Es por eso que la negociación colectiva debe circunscribirse al interior de la empresa, ya que es en ésta donde se genera la ganancia de productividad. "Cualquiera otra consideración o elemento extraño a la unidad económica específica de que se trate, necesariamente desvirtuará el sistema, asignando recursos en una proporción ajena al verdadero aporte de productividad de cada factor".

Por lo tanto al trabajador se le paga según el aporte productivo que éste genera para la empresa, cuestión que sería imposible medir dicho aporte en relación a otra empresa.

¹¹ Tapia, Francisco, "Evolución de la empresa chilena como centro operacional de la negociación colectiva" Pág. 82

Más aún, el aporte productivo se mide a través del costo de reemplazo que significa cada trabajador. Es decir, si los trabajadores negocian colectivamente por un alza en sus remuneraciones de, por ejemplo, 30 mil pesos, el empleador si puede reemplazar a dichos trabajadores por otros del mercado laboral que le signifiquen menor costo le convendrá contratar nuevos empleados, eso si, evidentemente tomando en cuenta el empleador que en el costo de reemplazo deberá considerar los gastos de capacitación de los nuevos trabajadores. En el evento en que al empresario le convenga más negociar colectivamente el alza de las remuneraciones, optará por un nuevo contrato colectivo.

Algo semejante es lo que sostiene el economista René Ayala, para él la negociación colectiva sirve como un mecanismo para determinar las remuneraciones tomando en cuenta la productividad de cada unidad productiva en particular, por lo mismo, ésta sólo debe mantenerse al nivel de cada empresa.

Siguiendo la misma línea de argumentación, se sostiene que no se debe pensar por ninguna razón que la negociación colectiva es un método de redistribución del ingreso. Tal afirmación resultaría ser una mala política o estrategia pública, debido a que siguiendo esa idea el salario más conveniente y más justo sería determinado por el mercado libremente. Por lo demás, se considera que de ser así se estaría interfiriendo con el mecanismo del valor.

Por otro lado, dentro del marco de una economía de mercado, de una pequeña economía abierta como la de Chile, se estaría obstaculizando el desarrollo y equilibrio de la empresa privada la cual es el eje principal de este sistema. Ello, porque la negociación supraempresa estaría atentando contra la competitividad de las empresas.

Todas la empresas son distintas, incluso las del mismo rubro; tienen elementos como la capacidad de organización, de gestión, niveles de inversión, de capacitación, de mano de obra, etcétera, que hacen que se diferencien unas de otras. Esta diferenciación, más el hecho de que exista un mercado libre favorece la competitividad, cuestión esencial en una economía de mercado.

Muy relacionado a lo anterior, al negociar más allá de la empresa, y tomando en cuenta que las realidades de las empresas son distintas, al acordarse las remuneraciones de los trabajadores en forma conjunta, no irían de acuerdo con la capacidad que tiene cada una de las empresas para poder pagar los salarios respectivos. Se genera un desajuste entre la realidad de la empresa con lo que pueden llegar a exigir los trabajadores.

Esto en la práctica genera una mayor tasa de desempleo. “Las variaciones en precios relativos y la existencia de costos de reasignación de recursos intersectoriales hacen aumentar la tasa de desempleo natural. Así, el impedimento de negociar salarios al interior de la empresa dificultaría su adaptación a los mencionados cambios en precios relativos, por lo que la tasa de desempleo aumentaría”.¹²

Otro aspecto a considerar es la posible politización que generan los sindicatos interempresas, sería ingenuo de nuestra parte obviar que las organizaciones sindicales son grupos de presión y sin dudas están dotadas de un cierto poder. Si se diera la

¹² Coloma, Fernando, “Negociación Colectiva y Huelga”, Universidad Católica de Chile, 1993, Pág. 30.

situación de obligar a los dueños de las distintas empresas a negociar, se estaría ampliando el poder de los sindicatos cosa que atentaría contra la independencia de las empresas, y más aún si se habla de federaciones y confederaciones, capaces incluso de influir a nivel nacional.

Aquella influencia y un mayor poder de cohesión, generaría una posible instrumentalización política, cosa que en la práctica podría suceder que las exigencias de dichos grupos excedería el ámbito laboral, dejando de lado el verdadero objetivo de las negociaciones colectivas.

Concluyendo, los fundamentos que se sostienen para señalar que la única negociación colectiva que debe existir es aquella que se genera al interior de la empresa, se pueden resumir en lo siguiente:

El objetivo del proceso de la negociación colectiva en una empresa, es asegurar una equivalencia entre remuneraciones y productividad, por ello debe circunscribirse sólo al interior de la empresa.

La negociación colectiva no debe ser vista como un mecanismo de redistribución de la riqueza.

La negociación colectiva supraempresa produciría una menor competitividad económica al tratar de homologar los salarios de distintos trabajadores, cuestión que sería funesta para una economía de mercado como la de Chile.

La negociación colectiva supraempresa podría producir desempleo.

Se podría producir una instrumentalización política de los sindicatos.

Fundamentos a favor de la negociación colectiva supraempresa.

El primer aspecto a tomar en cuenta debe ser el alcance que posee la negociación colectiva como institución.

Quienes sostienen el argumento de la inconveniencia de la negociación colectiva más allá del ámbito de cada empresa, en general, sólo circunscriben la negociación colectiva al ámbito económico y salarial, es decir, a la peticiones de los trabajadores de alza de sus remuneraciones.

El desarrollo histórico tanto nacional como internacional nos ha demostrado que el objeto y contenido de la negociación colectiva han ido evolucionando.

La extensión de las materias que se pueden negociar colectivamente alcanzan no sólo al ámbito estrictamente económico, sino también a aquellas que no tienen aquel carácter.

De esta forma, empleadores y trabajadores podrán suscribir acuerdos acerca de las medidas de higiene, seguridad, bonos, colación, distribución de jornada laboral, entre

otras.

Materias que no sólo benefician o incumben a los trabajadores, sino que eventualmente también a los empleadores.

Por lo tanto, señalar que la negociación colectiva es un mero procedimiento en el cual se puede convenir la forma de distribución de las ganancias de productividad, es simplificar al mínimo lo que conlleva, y lo que es en definitiva, la negociación colectiva.

No es posible sostener que la negociación colectiva supraempresas es inviable por el hecho de que ésta sólo involucra un alza de remuneraciones de los trabajadores.

Ahora bien, si se analizara sólo el impacto negativo que significaría un alza de la remuneraciones de todos los trabajadores de una misma rama o actividad, al respecto se puede mencionar lo siguiente:

El procedimiento que actualmente contempla nuestra legislación para la negociación colectiva más allá de la empresa, permite al empleador -aunque el empleador da una respuesta única- dar una respuesta con estipulaciones especiales.

Lo que en la práctica nos da a entender que el empleador puede acordar un alza en los salarios de los trabajadores, pero no necesariamente debe ser para todos igual.

El hecho de que un empleador y la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados puedan quedar excluidos de la negociación supraempresa por su voluntad, más la posibilidad de otorgar respuestas con estipulaciones especiales, otorga una cierta flexibilidad al empleador para que se suscriba un acuerdo más conforme a la realidad económica de su empresa.

Si se les da la posibilidad a los sindicatos de las distintas empresas, federaciones y confederaciones de poder negociar los salarios, no significa que todos ellos sean iguales. Sería un absurdo pretenderlo. No se intenta establecer un sistema de tarifas como el que funcionó a partir de los años 60 a 73, ya que dicho sistema es propio de economías más o menos planificadas.

Lo que se intenta es evitar que dentro de un mismo sector, o rama de actividad se den marcadas diferencias entre los ingresos de trabajadores que realizan las mismas tareas en distintas empresas.

Con respecto a quienes señalan que la negociación colectiva no debiera ser un mecanismo de redistribución de la riqueza, tal idea es por lo menos dudosa.

En esta materia, y pese al evidente crecimiento económico que ha tenido nuestro país en la última década, Chile se encuentra en los últimos lugares dentro de América Latina en relación a la redistribución del ingreso.

Que quiere decir esto; en nuestro país la mayor cantidad de riqueza se concentra en un pequeño porcentaje de la población.

En este mismo sentido, es que si se perfeccionan los métodos de negociación colectiva y se logra ampliar su cobertura a un mayor número de trabajadores, como sería el caso de una negociación supraempresa, tal vez permitiría una mejora en la redistribución del ingreso nacional.

Si se llega a considerar la negociación colectiva como una forma (obviamente no la única) de poder lograr una mejor distribución de la riqueza, al menos a nivel empresarial, bienvenida sea si favorece una mayor equidad en la sociedad.

El crecimiento económico por si solo –como ha quedado demostrado en nuestro país- no garantiza que la riqueza que se produce sea distribuida equitativamente entre quienes forman parte del proceso productivo. Dejar el salario de los trabajadores absolutamente en manos del mercado y según los índices de reemplazo parece olvidar el hecho de que los trabajadores son personas y no productos.

Con esto, no se pretende cambiar la política económica que tiene hoy Chile.

La aplicación real de la negociación colectiva más allá del ámbito de la empresa, sería una innovación que la daría quizás un tinte más social al sistema económico, esto es, que los más desposeídos logren mejorar sustancialmente su condición de vida.

Las modificaciones que se hagan al sistema de negociación colectiva actualmente imperante en el país no deben tener por objeto modificar el sistema de desarrollo económico vigente, que se basa en una economía social de mercado, simplemente se pretende humanizar, mejorar el actual sistema económico, que en la práctica es más perjudicial para quienes tienen menores ingresos.

Otra postura a favor de la negociación colectiva supraempresa la encontramos desarrollada por el economista Fernando Coloma quien sostiene que, la empresa se preocupa de reducir el riesgo de perder mercado a costa de los competidores, situación que podría ocurrir en el corto plazo durante una huelga en la cual los consumidores puedan sustituir su producto y en el largo plazo, como consecuencia, por ejemplo, de que otras empresas hayan logrado mejores acuerdos y tengan menores costos laborales. Así el empresario se encuentra frente a dos situaciones; Por un lado, la negociación a nivel de empresa le otorga la ventaja de poder pactar sus propias políticas de acuerdo a sus propias necesidades. Pero por otro lado, en industrias en que la competencia es fuerte en el mercado del producto, un acuerdo general que establezca costos laborales comunes, lo asegura frente a los riesgos de la competencia de corto y largo plazo.

Consideraciones de orden social-laboral

Uno de los grandes temas del derecho laboral se refiere a las llamadas “relaciones de trabajo”, éstas tomadas en si y como influyen en el éxito o fracaso del derecho individual o colectivo del trabajo.

En materia de derecho colectivo, y específicamente en lo que se refiere a negociación colectiva, las relaciones sociales y personales juegan un papel protagónico a la hora de negociar, esto porque dichas relaciones son inherentes al ser humano.

En una negociación se debe en primer término, al trabajador involucrado en el proceso se le debe considerar primero como ser humano con sus derechos y necesidades que van más allá del aumento de su remuneración.

La importancia fundamental de aquello radica en mantener buenas relaciones entre trabajador y empleador lo que aparece como básico, basado en respeto recíproco, conversación y buena disposición, se logran mayores resultados.

Cuando en una empresa existen buenas relaciones sociales, los trabajadores tienen una mayor facilidad para plantearle situaciones al empleador, las conversaciones que se generen producto de una negociación serán más armoniosas y con posibilidad de resultados más expedito y exitosos. Si por el contrario, en la empresa las relaciones son insatisfactorias y molestas, se torna un clima tenso y poco propicio para una negociación.

Cualquier obstáculo en las negociaciones resulta pernicioso para ambas partes.

En cualquier ámbito y se trate cualquier materia sea judicial, comercial, laboral, involucra un proceso de conversaciones entre las partes, se intenta llegar a un consenso, ponerse de acuerdo.

De esta forma, resulta incongruente hablar de una negociación “forzosa”, refiriéndose a la negociación dentro de la empresa, incluso con la misma naturaleza de esta palabra.

Si tomamos como ejemplo las relaciones interpersonales comunes, cuando una persona le habla a otra, ésta sin duda puede permanecer callada, no existe una obligación de contestar. Sin embargo, la situación en una empresa es distinta, ahí existe una relación laboral entre trabajador y empleador, la respuesta o conversación no puede ser negada, debe existir un mínimo de respeto mutuo si se considera que entre ellos hay un vínculo formal.

La misma suerte corre la negociación colectiva supraempresas.

Si bien en ella no existe una relación directa entre un trabajador y el empleador de otra empresa, existen las mismas necesidades humanas y sociales. Más aún, la negociación fuera de la empresa le da la fuerza necesaria y suficiente a los sindicatos para poder negociar con aquellas empresas que no son proclives a ello.

Está demostrado tanto en la historia de nuestro país como en la universal que los sindicatos han logrado mejorar la condición social de los trabajadores. Al ampliarse la negociación colectiva, aumentaría la participación de la clase trabajadora a los procesos de productividad. Al respecto, hay consenso en el mundo empresarial moderno de que la productividad depende cada vez más del factor humano.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO

1.- Introducción.

El derecho a negociar libremente con los empleadores y sus organismos sobre salarios y condiciones de empleo constituye un aspecto fundamental de la libertad sindical. Los sindicatos deben poder ejercer ese derecho sin que el mismo sea indebidamente obstaculizado por restricciones legales.

Los funcionarios de la administración del Estado, también son trabajadores y por lo tanto deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador del sector privado, “sin otra limitación que las que deriven de la naturaleza de sus

funciones”.

No obstante lo anterior, la penetración de la negociación colectiva en la función pública ha sido objeto de discusiones que hasta hoy no encuentran solución definitiva.

La primera vez que se planteó el tema, fue a propósito de la promulgación de la ley 19.296, publicada el año 1994, sobre las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado. Sin embargo, en dicha ley no se establece ningún tipo de apartado que se refiera a la negociación colectiva e incluso, no contempla ningún mecanismo de solución de conflictos; como tampoco lo hace la ley 19.475, publicada el año 1996 y que modifica la anterior.

Más recientemente, en la última reforma hecha al código del trabajo, por la ley 19.759 publicada el 5 de octubre de 2001, dicha ley no toma en cuenta en ninguna de las materias que introduce modificaciones a la negociación colectiva en el sector público.

Queda claro entonces, que la legislación chilena carece absolutamente de alguna norma respecto a un proceso determinado para que el sector público pueda negociar colectivamente.

Es por esto que actualmente, y tomando en cuenta la necesidad de modernización del Estado, es que existe un diálogo entre diversas organizaciones, dirigentes gremiales y el gobierno para abordar este tema.

Lo que se intentará a continuación, es proponer un esquema de análisis del tema en cuestión, cosas que pueden ser abordadas en este diálogo y propuestas de contenido.

2.- Fundamento

Una de las organizaciones más comprometidas con sostener la necesidad de la negociación colectiva en el sector público es y ha sido la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF. Dicha entidad es quien ha desarrollado la mayor cantidad de fundamentos y consideraciones al momento de sostener y proponer la negociación colectiva en aquel sector.

La ANEF parte de la base de dos premisas fundamentales: “El reconocimiento de la igualdad de derechos civiles y políticos a favor de los empleados públicos, y la constatación de una clara evolución de los conceptos tradicionales que han caracterizado la función pública”.¹³

Esto último se puede observar tanto en países industrializados como en aquellos en vías de desarrollo, en donde los términos “empleado público” y “trabajador del sector privado” ya no tienen una marcada diferencia como lo sostenía la doctrina clásica.

Entre las principales razones que han influido en la evolución, se puede señalar las siguientes:¹⁴

¹³ ANEF, “Propuesta sobre sindicalización de los empleados públicos”, Santiago, 1987 Pág. 5

¹⁴ Ídem, Pág.6

La envergadura de la Administración Pública a raíz de la acción del Estado en la vida nacional.

La existencia de entidades funcionalmente descentralizadas, con patrimonio y personalidad jurídica propios, cuya actividad se encuentra regulada por las normas del sector privado, incluyendo el régimen estatuario de sus dotaciones de personal.

La transformación de Servicios Públicos tradicionales, en entidades funcionalmente descentralizadas.

En la práctica, los funcionarios del Estado tienen las mismas necesidades que los trabajadores privados. Por lo tanto cuando estas necesidades o aspiraciones se ven insatisfechas se ven forzados a utilizar los mismos mecanismos de defensa gremial propio de los trabajadores del sector privado, produciéndose incluso la huelga de funcionarios públicos.

Por último, una causa indirecta pero no por ello menos importante es la introducción de la tecnología moderna similar a la que usa el sector privado.

Pero uno de los fundamentos más fuertes y que sobrepasa el carácter doctrinario es la ratificación por parte del Estado de Chile de los convenios de la OIT 151 del año 1978 y 154 del año 1981 sobre protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública y de fomento a la negociación colectiva, respectivamente.

Frente a estas ratificaciones, el Estado chileno está obligado a adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para poder estimular y dar facilidades a las organizaciones de empleados públicos para poder llevar a cabo dichas estipulaciones.

De esta manera, el gobierno debe incorporarlas a la legislación y a la práctica nacional en concordancia con la propia legislación chilena.

La influencia general de las normas de la O.I.T., sobre la legislación nacional está ampliamente reconocida y es objeto de frecuentes discusiones por los gobiernos.

3.- Consideraciones previas.

Para intentar buscar propuestas para la negociación colectiva en el sector público hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Es necesario tener presente que el sector público, pese a su desarrollo y evolución en último tiempo, posee marcadas diferencias con el sector privado. En primer lugar, el empleador es el Estado, cuestión que es fundamental debido a que la principal aspiración de éste no es la obtención de riquezas, la esencia no es el fin de lucro como lo tiene el empleador del sector privado. Además, los criterios y procedimientos de contratación y despido de trabajadores son absolutamente distintos en ambos sectores.

En segundo lugar, los límites a la negociación colectiva no pueden ser los mismos que en el sector privado, si bien las limitaciones se basan en la necesidad de proteger otros derechos constitucionalmente tutelados, también lo serán aquellos que deriven de la propia naturaleza de sus funciones.

En relación con lo anterior, aparece como necesario que el procedimiento a adoptar para la negociación colectiva sea distinto al que existe actualmente en el Código del Trabajo. No se puede obviar que el Derecho Administrativo posee características y peculiaridades distintas a las del sector privado y que son muy importantes desde una perspectiva jurídica y funcional.

Al respecto, en posiciones cercanas al gobierno plantean que para el sector público se le aplique la misma normativa que al sector privado. En cambio para la ANEF esto sería funesto, ya que consideran que dicho procedimiento es muy rígido por lo siguiente:

- a) Sólo se puede negociar en ciertos períodos.
- b) Las materias a negociar no son las mismas.

No da garantías de una verdadera objetividad.

La admisión de la negociación colectiva en el ámbito de la Administración Pública es ya una tendencia universal, por lo que existen una gran variedad de sistemas y modalidades al respecto.

Considerando esto, no debe procederse con simplicidad y adoptar fórmulas foráneas en su totalidad, para luego aplicarlas a la legislación nacional, así como tampoco trasladar al país modelos para la negociación del sector público porque previamente fueron ejercidas en el sector privado.

Al hablar del sector público se está aludiendo al derecho público, y por lo tanto la ley juega un papel fundamental. Esto implica que la ley puede llegar a afectar el contenido de los contratos colectivos en función del interés público, de acuerdo a la Constitución Política.

4.- Sujetos de la Negociación.

Al respecto, es menester revisar quienes integrarían la comisión negociadora.

Por un lado, la parte trabajadora (empleados públicos) tienen que establecer quienes serían los representantes para dicha comisión, por supuesto esto sería variable si existiesen organizaciones o agrupaciones de trabajadores.

Por otro lado, la parte empleadora (Estado) debe afrontar el problema de señalar cuál sería el nivel mínimo de jerarquía adecuado del representante.

Otro tema digno de análisis es el relativo al alcance del contrato colectivo. Este deberá tener expresado el ámbito que corresponda a la representación respectiva que haya actuado en la negociación. Se deberá establecer según los escalafones de orden jerárquico de la administración pública, quienes estarían incluidos y cuales serían excluidos del contrato colectivo.

5.- Contenido.

Las materias a tratar en una negociación colectiva, así como también aquellas que no podrán tratarse en el sector público, tienen ciertas diferencias con las del sector privado.

Si bien el contenido de las propuestas para un contrato colectivo siempre van a apuntar a mejorar las condiciones de los trabajadores, hay materias propias del sector público como lo son: el régimen disciplinario, el escalafonario, el sistema de calificaciones, las promociones, etcétera. Todas ellas son materias que no tienen un efecto económico directo, por lo que supuestamente no generarían mayormente un problema.

Lo que podría producir mayores inconvenientes y crear más posibilidades de discusión por ser un tema delicado y complejo, sería la inclusión de los salarios en la negociación colectiva. Debido a esto es que se considera que los empleados públicos debieran poder negociar colectivamente sus remuneraciones pero con ciertas limitaciones propias del sector donde desarrollan sus funciones.

Es sabido que la administración pública no es un “negocio” ni se trata de una “explotación económica”, sin embargo, no por esto debe dejarse de lado una política remuneratoria puesto que es un elemento esencial como estímulo a la eficiencia de los servicios y al mejoramiento sustancial de las condiciones de los funcionarios, como también a la dignidad de la función pública.

Para poder elaborar una propuesta, lo primero que debe tomarse en cuenta son ciertos presupuestos y algunas limitaciones.

Un asunto que hay que subrayar es la estrecha vinculación que existe entre el presupuesto de la nación y los salarios de los funcionarios públicos.

“No hay que olvidar que la administración pública no es una hacienda privada y que el dinero que se compromete, como no es propio debe ser administrado dentro de la ley”.

15

Por la tanto no se puede desvincular la política general de ingresos que establece el gobierno en concordancia con el Congreso, con la negociación colectiva. De ello se deriva la limitación válida, que es la necesaria adecuación de la negociación colectiva a la política de rentas y remuneración. Así los principios de supremacía de la ley presupuestaria y principio de orden público económico, deben respetarse en dichas negociaciones.

A modo de propuesta general y como conclusión se señala que incluir el tema salarial en la negociación colectiva del sector público responde a las tendencias universales en la actualidad y que han sido incorporadas por la ratificación de diversos convenio suscritos por la OIT, esto debiera ser la futura realidad de nuestro país.

No habría problema en establecer la negociación colectiva con una limitación expresa en cuanto a que el tema salarial quede sujeto a las pautas que contenga la ley de presupuesto.

Aquella negociación puede presentar la característica de una propuesta de gastos en forma de monto máximo o global para que sea aprobado por el poder legislativo.

Se trata de dar garantías y herramientas a los gremios o sindicatos para que puedan desarrollar plenamente la libertad sindical en una de las facetas más importantes:

¹⁵ Rodríguez Mancini, Jorge, “La negociación colectiva”, Pág. 141.

negociar colectivamente.

Con respecto a las materias que no serían negociables podríamos citar como ejemplo lo relativo a las condiciones de ingreso a la administración. El principio de mérito y la atribución exclusiva del poder público para determinar esos aspectos vinculados a la incorporación del personal se deben mantener fuera de las materias negociables. Al respecto el administrador es el único responsable.

Otra materia que no podría ser incluida en un proyecto de contrato colectivo serían las normas del estatuto administrativo que versan sobre las prohibiciones.

Estas y tal vez otras materias serían incompatibles de negociar colectivamente ya sea porque pertenecen a otras formas de establecerlas (a través de decretos o reformas legales) o bien porque escapan del objetivo mismo de lo que es la negociación colectiva.

6.- Derecho a huelga.

Uno de los objetivos planteados por la ANEF es el tema del derecho de ir a huelga, tema que hoy día tiene una prohibición de declararse en huelga a los funcionarios públicos incluso de rango constitucional, artículo 19 N°16 inciso 6.

Para la ANEF la huelga es un mecanismo extraordinario de solución de conflictos laborales que consiste en la paralización total o parcial de actividades.

El carácter extraordinario y residual de la huelga produce que sólo tenga lugar en ciertas situaciones específicas.

La ANEF también propone una reglamentación de la huelga, la que sucintamente contempla lo siguiente:

Sólo se prevé para ciertas y determinadas situaciones.

Debe ser acorada por mayoría absoluta del o de los sectores involucrados en el conflicto laboral.

Se reglamenta el desarrollo de la huelga, y las posibles salidas del conflicto laboral mediante arbitraje o la aceptación de cualquier ofrecimiento formulado por la autoridad administrativa.

Se contempla la calificación de la legalidad de la huelga.

Por último, si la huelga afectare a servicios de utilidad pública o causare un grave daño a los bienes materiales de las entidades estatales, será obligación de la organización sindical, administrar previamente las medidas necesarias para proporcionar el personal indispensable para mantener la continuidad de aquellos servicios o para evitar daños a los bienes estatales.

Con todo, más allá de una buena reglamentación de la huelga, hay que considerar las garantías suficientes para que el empleado público pueda negociar libremente e ir a huelga cuando corresponda, sin que el empleador tome algún tipo de represalia posterior, o adoptar alguna medida antisindical que impida o trabe el proceso de huelga.

Otro punto que se considera relevante es establecer quienes, o a qué servicio afecta

la huelga, sobre todo si se negocia a través de Federaciones o Confederaciones.

CONCLUSIONES

Mucho tiempo ha transcurrido entre los primeros intentos de esos grupos de obreros por conseguir mejores condiciones de trabajo, eran los inicios del siglo XIX y fue más bien una reacción a las penurias extremas que tenían que sufrir dichos trabajadores.

Hoy en día la situación es diametralmente opuesta, la gran mayoría de los derechos-entre ellos, por supuesto, los de los trabajadores- se encuentran protegidos, tutelados por el ordenamiento jurídico, existe un marco legal que proporciona ciertas garantías de que los derechos serán respetados.

En el ámbito del derecho del trabajo esas garantías y el respeto a los derechos sindicales aparecen como esenciales, ya que ha sido muy difícil a lo largo de la historia que los sindicatos o gremios de trabajadores logren consolidarse como instituciones organizadas para el logro de sus fines.

Como hemos analizado en el desarrollo de estas páginas, la negociación colectiva es una herramienta fundamental para que las agrupaciones de trabajadores puedan concretar sus objetivos.

Por tanto, creemos que la negociación colectiva es mucho más que un simple procedimiento para llegar a un posterior contrato colectivo, posee características de una verdadera institución del derecho laboral, que en estos tiempos de globalización no sólo produce efectos analizables en el contexto interno de un país.

Hoy estamos obligados a mirar la negociación colectiva también desde un punto de vista internacional y en el campo interno ver las probabilidades de su expansión.

La primera alternativa para la ampliación es la negociación colectiva supraempresas por rama de actividad, la que no logra un absoluto apoyo y es materia de constante discusión. Esta posibilidad requiere el considerar variados aspectos como el sistema económico del país, el tipo o tamaño de las empresas, la legislación, las prácticas laborales, etcétera.

Además, no se trata de un tema que pueda ser sólo discutido de forma tecnicada, sino también conlleva una consideración ética y social.

Al parecer se podría llegar a la conclusión que este tipo de negociación posee más puntos a favor que en contra, sin embargo, en este caso lo que resulta más relevante es dilucidar si en Chile es necesario introducir la práctica de la negociación supraempresas.

Para esto es menester nombrar algunos elementos o datos importantes del panorama laboral y económico chileno:

Es sabido que el nivel de remuneraciones en nuestro país es bajo, sobre todo si se trata de trabajos donde se ocupa mano de obra o aquellos que no exigen título profesional, que por lo demás son la mayoría.

Los movimientos sindicales no se pueden desarrollar a su máximo potencial debido a las prácticas de los empleadores.

Los trabajadores de establecimientos más pequeños no tienen la fuerza suficiente para conseguir mejores condiciones.

La historia demuestra avances sindicales importantes logrados en cuanto a calidad de vida y justicia social para los trabajadores.

El panorama económico chileno es curioso. Por un lado, comparado con los vecinos latinoamericanos, Chile es un país líder en la región en muchos aspectos. Incluso más allá, en muchos índices Chile se muestra competitivo ante cualquier país del mundo, por ejemplo es de los mejor catalogados a la hora de realizar inversiones o en cuanto a transparencia. Es decir, desde un punto de vista macro Chile está bien catalogado. Sin embargo, a nivel interno la situación es distinta, estos índices favorables no se traducen en mayores oportunidades de empleo para la gente, las oportunidades laborales y los bajos salarios siguen siendo los mismos con las fluctuaciones normales de la economía.

Chile es uno de los país con peor redistribución del ingreso según los últimos informes de la CEPAL.

Frente a esta realidad, la negociación supraempresas podría ser una herramienta muy útil y beneficiosa para los trabajadores, empleadores, y la población en general.

Sin embargo no es fácil plantear en estos momentos dicha negociación, quizá es oportuno esperar una consolidación del repunte de la economía e iniciar un proceso de aprendizaje de trabajadores y empleadores. Ambos juegan un rol muy distinto, pero es indiscutible que son protagonistas de hacer crecer y desarrollar las empresas, logrando a través de esto un aporte a la sociedad traducido en fomentar el empleo, dignificar el trabajo, apuntalar la economía y el crecimiento del país.

Esta es una labor indispensable de aprendizaje y reflexión para instaurar esta institución jurídica como lo es la negociación colectiva supraempresas.

Todavía existe un desconocimiento importante de la normativa por parte de trabajadores y empleadores.

Por otro lado, una segunda alternativa de ampliación de la negociación colectiva es extenderla al sector público. A este respecto los encargados de llevar adelante el dialogo son la ANEF y el gobierno que aunque se encuentra estancado en este momento, al parecer este tema genera más consenso que la negociación supraempresas.

Este consenso es un avance importante si tomamos como referencia la discusión parlamentaria de la ley 19.296 sobre “Asociación de Funcionarios del Estado” de 1997, donde esta idea fue absolutamente desechada.

Los objetivos de entonces eran que se lograra obtener un mayor equilibrio en el ámbito de las relaciones laborales de las personas en general, y no sólo de aquellas que lo hacen en el sector privado. Además se persiguió mayor fluidez a las relaciones laborales existentes entre el Estado y sus funcionarios.

Esto, debido a que se aceptó el hecho de que la administración pública se había transformado y modernizado, por lo que estimaron conveniente mecanismos institucionales que regularen la materia.

Hoy la situación es distinta, si bien no hay algún proyecto de ley que proponga el tema, al menos la idea no parece aberrante, como antes que se pensaba que las facultades negociadoras eran propias del sector privado.

A diferencia de la negociación supraempresas, tal vez el único problema de envergadura sería el hecho de negociar las remuneraciones, debido que esto estaría limitado por el presupuesto fiscal y todo lo que este conlleva.

Y el otro punto álgido es la incorporación del derecho a huelga para los funcionarios públicos dentro de la negociación.

Pero como se dijo cuando se trató el tema, una correcta normativa al respecto, donde se contemplen mecanismos de solución de conflictos formales e informales, incluyendo por supuesto, la negociación colectiva reglada, evitaría todo temor frente a las dos problemáticas enunciadas. También acabaría con las prácticas que bordean lo ilegal respecto a las paralizaciones o huelgas de los funcionarios públicos.

Cabe mencionar que esta normativa no tiene necesariamente por qué ser tan meticulosa. Bastaría que se den ciertas normas generales para así dar mayor flexibilidad a la negociación, para que no entorpezca la movilidad de ésta.

Este es uno de los temas más discutidos por la ANEF. Ellos proponen una reglamentación distinta a la del sector privado, que se adecue a las necesidades propias del sector público, y que no sea tan rígida.

Muchas veces por querer reglar todo, se entorpece el proceso de negociación en vez de favorecerlo. Lo que si se considera que debe ser rigurosamente reglamentado es lo referido a la posibilidad de huelga para el sector público y sus efectos y garantías tanto para los empleados como para la población en general.

BIBLIOGRAFIA

- “ Manual de Derecho del Trabajo” Tomo I. William Thayer A. Patricio Novoa F. Editorial Jurídica, Santiago, 1993.
- “ Derecho Colectivo” 3 edición. Cecily Halpern M. Claudio Palavecino C. U de Chile, Santiago 2002.
- “ Derecho Colectivo y Negociación Colectiva”. Carlos Poblete J. Carlos Larraín P. U de Chile, Santiago 2002.
- “ Sindicatos y Negociación Colectiva”. William Thayer A. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1993.
- “ Material de Lectura Curso de Derecho del Trabajo año 2002 ”. Cursos Sra Cecily Halpern M Sr. Héctor Humeres N. U de Chile, Santiago 2002.
- “El proyecto de modificación al código del trabajo en materia de negociación colectiva y otras” Yenny González C. Trabajo de memoria U. Central, Santiago, 2002.
- “Derecho del trabajo” Manuel Carlos Palomeque L. Manuel Álvarez de la Rosa. Editorial Ramón Areces, S.A.,1995.
- “La negociación colectiva” Jorge Rodríguez Manzini. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990.
- “Negociación colectiva, como llegar a un acuerdo” Daniel Nadal Serri. Editorial Conosur, Santiago, 1990.
- “La contratación colectiva” William H. Hutt. Unión Editorial S.A., España, 1976.

- “La negociación colectiva en Chile y sus perspectivas ante las reformas laborales y los desafíos de la nueva economía” Editorial Gestión, Santiago, 1998. -“Negociación colectiva y huelga” Fernando Coloma C. Arturo Alegría Ch. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, 1993.
- “Propuesta de la ANEF sobre sindicalización de los empleados públicos y mecanismos de solución de sus conflictos laborales” Santiago, Septiembre, 1987.
- “Las relaciones de trabajo en el Chile de hoy” Francisco Walker. Alfonso Arrau. Programa de relaciones laborales, U. Chile, Santiago, 1993.
- “Negociación colectiva y la empresa” Ximena Silva Céspedes. Trabajo de memoria, U. Central, Santiago.