

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA Y SEMIREGLADA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE

Emilio MORGADO VALENZUELA

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Negociación colectiva no reglada. 3. negociación colectiva semireglada. 4. Normas comunes de la negociación colectiva no reglada y semireglada. 5. Los convenios colectivos de trabajo. 6. Potencialidad de la negociación colectiva no reglada y semireglada. 7. Algunas mediciones estadísticas.

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución de 1981 incorporó el derecho de negociación colectiva en el numeral 16 de su artículo 19^o, que regula la libertad de trabajo y su protección. En el inciso quinto de ese numeral se dispone que “la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.

El Código del Trabajo define a la negociación colectiva como el procedimiento mediante el cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. En dicho Código se regulan tres subsistemas de negociación colectiva: el reglado, el no reglado y el semireglado.

Es reglada la negociación colectiva desarrollada con sujeción a las normas sustantivas y procesales establecidas en el Código del Trabajo. Solo en ella los trabajadores que negocian están protegidos por el fuero laboral y pueden ejercer el derecho de huelga en la forma y condiciones que señala la ley. El acuerdo resultante de la negociación colectiva reglada se denomina contrato colectivo, que el legislador define como la convención celebrada por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

La negociación colectiva reglada presenta dos modalidades según el nivel descentralizado o centralizado en que tiene lugar. En el nivel de la empresa el empleador tiene la obligación de negociar cuando es legalmente emplazado a ello por trabajadores asociados en sindicatos o coaligados para negociar. La negociación supraempresa solo puede tener lugar si los empleadores requeridos para negociar aceptan hacerlo en forma centralizada y concurren los demás requisitos establecidos en la legislación.

En la negociación de nivel empresarial existen algunas normas diferenciadas según intervengan una o más organizaciones sindicales, o grupos de trabajadores que se coaligan para negociar colectivamente. También en esas variables existen algunas peculiaridades respecto de la oportunidad para negociar si en el ámbito de la negociación se encuentran vigentes convenciones colectivas de trabajo (contratos colectivos o convenios colectivos o fallos arbitrales)⁽¹⁾.

(1) Desde las reformas de 1979 dichas convenciones y laudos son genéricamente denominadas "instrumentos colectivos".

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA

La delimitación del concepto de negociación colectiva no reglada exige precisar lo que se debe entender por negociación colectiva reglada. Al respecto es posible sostener que dicha expresión se refiere a la negociación que tiene lugar con sujeción a toda la normativa sobre negociación colectiva establecida en el Libro IV Código del Trabajo, la que comprende lo atinente a normas generales (Título I); a la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo (Título II, que en su Capítulo I regula la presentación hecha por sindicatos de empresa y grupos de trabajadores, y en su Capítulo II regula la presentación hecha por otras organizaciones sindicales); al contrato colectivo (Título III); a la mediación (Título IV); al arbitraje laboral (Títulos V y X); a la huelga y el cierre temporal de la empresa (Título VI); a las prácticas desleales en la negociación colectiva y su sanción (Título VIII); al procedimiento judicial en la negociación colectiva (Título IX); a la negociación colectiva de la gente de mar (Título VII), y a las normas especiales del Título XI.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 314° del Código del Trabajo, sin perjuicio “del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado”. Esta definición es complementada por lo dispuesto en el artículo 314° bis C: “Las negociaciones de que tratan los artículos 314°, 314° bis, 314° bis A y 314° bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para esta se señalan en este Código”. Entre esos derechos y prerrogativas se encuentran la huelga y el fuero.

De lo expresado en los dos párrafos precedentes es posible afirmar que es negociación colectiva no reglada aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, al amparo de la expresión: “Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada”. La voz “procedimiento” hace referencia a “las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada”, establecidas en el ya mencionado Título II del Código, el que en los dos capítulos que lo integran establece los aspectos procesales de las negociaciones colectivas en el nivel de la empresa (a cargo de sindicatos de empresa o de grupos de trabajadores), y en el nivel supraempresarial (a cargo de organizaciones sindicales distintas al sindicato de empresa).

Por otra parte, la expresión “sin restricciones de ninguna naturaleza” puede ser interpretada como un reconocimiento de la libertad de las partes para que en uso de su autonomía colectiva determinen lo concerniente al ámbito temático de la negociación, su nivel y otras materias que no estén expresa o implícitamente excluidas del campo de actuación de la negociación colectiva no reglada.

La negociación colectiva no reglada puede tener lugar tanto en el nivel de la empresa como en el supraempresarial, ya que esa negociación puede ser iniciada por “uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales”. Por otro lado, solo las organizaciones sindicales pueden negociar en forma no reglada, y los acuerdos resultantes deben constar por escrito en una convención denominada convenio colectivo, al que se aplican las normas establecidas para el contrato colectivo logrado en la negociación colectiva reglada.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEMIREGLADA

En la legislación de 1979 los grupos de trabajadores coaligados también podían negociar colectivamente en forma no reglada. Pero no siempre en el ejercicio de ese derecho estuvo claramente presente la voluntad colectiva de actuar coaligadamente. En la práctica solía existir una simple suma o agregación de negociaciones individuales que, aunque simultáneas y concurrentes, no revelaban la existencia de dicha voluntad colectiva. En ocasiones tal “negociación” consistía en la adhesión plural a una propuesta contractual del empleador o empleadores.

La reforma de 2001 reservó a las organizaciones sindicales el derecho a negociar en forma no reglada, excluyendo del mismo a los grupos de trabajadores. A la vez en esa reforma legal se estableció un subsistema de negociación colectiva semireglada que cuenta con dos modalidades: la negociación de grupos de trabajadores y la negociación de sindicatos que agrupen a trabajadores agrícolas de temporada.

3.1. Negociación colectiva semireglada de grupos de trabajadores

En el artículo 314° bis se dispone que tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, se deberá observar las siguientes normas mínimas de procedimiento: a) deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores; b) los trabajadores serán representados por una comi-

sión negociadora de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo; c) el empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de quince días. Si no lo hiciera, se aplicará una multa, y d) la aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

Habida cuenta de las críticas de falta de idoneidad de la negociación no reglada a cargo de grupos de trabajadores, en forma tajante el legislador estableció que si “se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, este tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo”.

Por otra parte, en la legislación se establece que si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo de conformidad con las normas sobre negociación colectiva reglada en el nivel de la empresa.

3.2. Negociación colectiva semireglada a cargo de sindicatos que agrupen a trabajadores agrícolas de temporada

Con la reforma de 2001 se procuró fomentar la negociación colectiva de trabajadores agrícolas de temporada⁽²⁾. Para ese efecto se estableció que el sindicato que “agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a él o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de quince días” desde su recepción.

Si esa respuesta no se verifica dentro de ese plazo, la Inspección del Trabajo –a solicitud del sindicato– podrá apercibirlo dentro de los cinco días

(2) El Código del Trabajo establece normas diferencias para los trabajadores agrícolas en general y otras aplicables solo a los trabajadores agrícolas de temporada, entendiéndose por tales a los que “desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales e industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines”. Tales normas especiales se refieren a formalidades del contrato de trabajo; depósito de lo adeudado a trabajadores cuya relación de trabajo ha terminado; a beneficios de costo del empleador en materia de alojamiento, alimentación y transporte, y de salas cuna.

siguientes a la fecha de esa solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de multa. Sobre el particular cabe advertir que en la negociación colectiva reglada, el empleador que no da respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores es sancionado con una multa aplicada administrativamente por la inspección del trabajo respectiva. Además, llegado el vigésimo quinto día de presentado el proyecto sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado prorrogar tal plazo.

El proyecto de convenio puede contener: a) normas comunes de trabajo y de remuneraciones, incluyendo especialmente las referentes a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo, y normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cuna; b) normas sobre remuneraciones mínimas para los afiliados al sindicato; c) normas sobre formas y modalidades para dar cumplimiento a las condiciones de trabajo y empleo convenidas; y d) normas sobre la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

Las estipulaciones del convenio colectivo resultante se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante su vigencia con afiliados al sindicato; y tendrán el plazo de duración que fijen las partes, el que no podrá ser inferior al de la respectiva temporada.

La negociación directa debe finalizar con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

4. NORMAS COMUNES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA Y SEMIREGLADA

Entre las normas comunes de la negociación colectiva no reglada y semireglada destacan las concernientes a su no sujeción a las normas que gobiernan a la negociación reglada, y a la no inaplicabilidad de los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de la negociación reglada, especialmente en materia de fuero y de huelga. Asimismo, destacan las atinentes a los ámbitos personal y temporal de las convenciones colectivas y laudos, así como a sus efectos, interpretación y aplicación.

Respecto a la inaplicabilidad de los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de la negociación colectiva regulada cabe advertir que no se extiende a la vigencia de las normas sobre prácticas desleales.

4.1 Fuero laboral

En la negociación colectiva no reglada y semireglada los trabajadores involucrados en ellas no están protegidos por las normas sobre fuero, lo que no contribuye a estimular esas formas negociales.

Tratándose de la negociación colectiva reglada los trabajadores involucrados gozan del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción del contrato, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. El fuero se extiende por treinta días adicionales desde la terminación del procedimiento negocial tratándose de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical. Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo cuando dicho plazo expire dentro del periodo cubierto por el fuero⁽³⁾.

De conformidad con el artículo 174° del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, “el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159° y en las del artículo 160°”. En el artículo 159° se dispone que el contrato de trabajo terminará por vencimiento del plazo convenido en el contrato (causal número 4), y por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (causal número 5). Tratándose del fuero laboral en la negociación colectiva, si se invoca la causal número 4 no se requiere la autorización previa del juez competente. En el artículo 160° se establecen las causales que dan origen al despido disciplinario, disponiendo que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas que a continuación se señalan: i) falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; ii) conductas de acoso sexual; iii) vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del

(3) El fuero es una modalidad protectora especial establecida a favor de trabajadores, atendiendo a motivaciones referidas a su condición personal (por ejemplo, la mujer trabajadora desde la concepción de un vástago hasta doce meses después de terminada su licencia posnatal) o a la protección del ejercicio de derechos colectivos de trabajo, como los de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.

- empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; iv) injurias proferidas por el trabajador al empleador; y v) conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- b. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
 - c. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos, dos lunes en el mes o un total de 3 días durante igual periodo de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
 - d. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: i) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente; y ii) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
 - e. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.
 - f. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
 - g. El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

4.2. Huelga

La legislación chilena solo reconoce el derecho de huelga en la negociación colectiva reglada. En el *Anexo I* se resume la normativa que regula a la huelga en Chile.

La exclusión de ese derecho tratándose de la negociación colectiva no reglada y semireglada limita recurrir a ellas por cuanto el poder de negociación de los trabajadores involucrados es menor que el existente en la negociación reglada.

4.3. Prácticas desleales

La inaplicabilidad de los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de la negociación colectiva reglada no comprende lo referido a la prohibición y sanción de las prácticas desleales por cuanto las normas que regulan tal protección se refieren al idóneo ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva, cualquiera que sea el procedimiento legal aplicable a esa negociación.

La legislación chilena define a las prácticas desleales como las acciones que entorpecen la negociación colectiva o sus procedimientos. Incurre especialmente en esta infracción el empleador que: a) se niega a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones fijados en la ley, o ejerce presiones para obtener el reemplazo de los mismos; b) se niega a suministrar la información necesaria para justificar sus argumentaciones; c) ejecuta durante el proceso de negociación acciones que revelen una manifiesta mala fe que impide el normal desarrollo de la misma; d) ejerce fuerza física en las cosas, o fuerza física o moral en las personas durante la negociación colectiva, o e) hace uso indebido o abusivo de su facultad para determinar los periodos en los que –de conformidad con lo dispuesto en el artículo 317º del Código del Trabajo– no se puede negociar colectivamente, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

A la vez son prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpecen la negociación colectiva y sus procedimientos. Especialmente incurrir en esta infracción: a) los que durante la negociación colectiva ejecutan acciones que revelan una manifiesta mala fe que impide el normal desarrollo de la misma; (b) los que ejercen fuerza física en las cosas, o fuerza física o moral en las personas durante dicho procedimiento; (c) los que acuerdan con el empleador la ejecución por parte de este de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos en las modalidades ya señaladas, así como los que presionan física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos; y (d) los miembros de la comisión negociadora que divulgan a terceros ajenos a esta, documentos o información recibidos del empleador, que tengan el carácter de confidencial o reservado.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal –en los casos que esas conductas configuren faltas, simples delitos o crímenes– las infracciones ya expresadas se sancionan con multas que fluctúan entre 10 y 150 Unidades Tributarias Mensuales (la Unidad Tributaria Mensual –UTM– es un factor de referencia equivalente a aproximadamente US\$ 60). En caso de reincidencia la multa aplicable fluctúa entre 100 y 150 UTM.

5. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Convenio colectivo de trabajo es la convención resultante de la negociación colectiva no reglada o semireglada. Tiene como objeto establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

De conformidad con lo establecido en los artículos 314° bis C, 350° y 351° del Código del Trabajo, los convenios colectivos “tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos”, con las excepciones que señala la ley. Esos contratos –o laudos, en su caso– son las convenciones derivadas de la negociación colectiva reglada. Según se establece en el artículo 350°, las normas que regulan al contrato colectivo (Título III del Código del Trabajo) son aplicables “a los convenios colectivos celebrados de conformidad al artículo 314°” (negociación colectiva no reglada).

Sobre el particular corresponde destacar lo concernido a los ámbitos personal y temporal de las convenciones colectivas y laudos, así como sus efectos, interpretación y aplicación.

5.1. Ámbito personal

En su dimensión personal solo son titulares de los derechos y obligaciones establecidas en los contratos y convenios colectivos y en los laudos, los trabajadores y empleadores que han sido parte de la correspondiente negociación colectiva, con las siguientes excepciones:

- a. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 346° del Código de Trabajo el empleador puede extender esos beneficios estipulados “en el instrumento colectivo respectivo” a trabajadores que no fueron parte de la negociación ni se adhirieron a ella, pero que ocupan o desempeñan similares cargos o funciones a las de los trabajadores comprendidos en la convención o laudo. En tal caso esos trabajadores deben

aportar al sindicato que obtuvo los beneficios el 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y de los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que este se les aplique. Si los beneficios fueron obtenidos por más de un sindicato, a esos trabajadores corresponde decidir a cual se debe entregar sus aportes. Para el descuento y entrega de esos aportes se aplican las mismas normas que rigen respecto a las cuotas sindicales ordinarias. Estas normas también se aplican a los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha de la convención o laudo a los que el empleador extienda los mencionados beneficios. Por otra parte, el trabajador que se desafilie de la organización sindical estará obligado a cotizar a favor de ella el 75% de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato colectivo y de los pactos modificatorios del mismo.

Sobre el particular consideramos que esta modalidad de extensión del ámbito de aplicación personal de los contratos, convenios y laudos no es aplicable a los convenios colectivos de trabajo emanados de negociaciones semiregladas con grupos de trabajadores. Tal opinión se fundamenta en dos consideraciones principales: a) en el artículo 346° los bienes jurídicos protegidos son los derechos fundamentales de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En efecto, en ese artículo no se permite la extensión de las cláusulas convencionales o arbitrales a cualquier trabajador, y al establecer un costo a dicha extensión se ha querido favorecer y no lesionar ni desestimular la afiliación sindical o el recurso a la negociación colectiva, y b) la reforma de 2001 puso en evidencia que la negociación colectiva con grupos de trabajadores no siempre garantiza la idoneidad e independencia del proceso negocial. En consecuencia la negociación colectiva no reglada es permitida solo a las organizaciones sindicales, creándose la modalidad de negociación colectiva semireglada para los grupos de trabajadores, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 314° bis.

Por lo tanto la extensión del ámbito personal de aplicación solo puede tener lugar respecto de los laudos, de los contratos colectivos derivados de la negociación reglada, de los convenios colectivos resultantes de la negociación no reglada (artículo 314°) y de la negociación semireglada con sindicatos que agrupen trabajadores agrícolas de temporada (artículo 314° bis A). Admitir lo contrario podría conducir a

incentivar prácticas antisindicales, así como, a no fomentar la negociación colectiva en los términos establecidos en las normas internacionales de la OIT y en los principios de sus órganos de control de la aplicación de dichas normas.

- b. En aplicación de la preeminencia del principio de autonomía colectiva de las partes en la negociación no reglada o semireglada, las partes podrían regular –como estimen apropiado– lo correspondiente al ámbito personal de aplicación del convenio

5.2. Ámbito temporal

Con relación al ámbito temporal de los contratos colectivos y laudos, la legislación chilena dispone que estos deben incluir una cláusula que determine su plazo o periodo de vigencia. Tal plazo no puede ser inferior a dos años. Antes de la reforma de 2001 no se establecía su duración máxima, la que fue fijada en no más de cuatro años.

La vigencia de los contratos colectivos se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o laudo anterior. Si estos no existen la vigencia se cuenta a partir del día siguiente al de su suscripción. Tratándose de contratos colectivos suscritos en negociaciones colectivas que comprendan a más de una empresa, si no existe un contrato colectivo anterior, la vigencia de todos ellos comienza a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto. Si el contrato o el fallo arbitral son posteriores a una huelga, estos tienen vigencia a contar de la fecha de su suscripción o de la constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuenta a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento de ellos o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del proyecto, según corresponda.

Las normas citadas en los dos párrafos anteriores no se aplican a los convenios colectivos en los que “se deje expresa constancia de su carácter parcial” o así aparezca de manifiesto en ellos.

No obstante el carácter temporal de lo convenido o sentenciado arbitralmente, en el Código del Trabajo se establece que extinguido el contrato colectivo sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en di-

nero, y a los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente. Tal ultraactividad solo es aplicable a los convenios colectivos de empresa.

Junto a esta manifestación de ultraactividad existe la extensión de la vigencia de la convención o sentencia más allá de su plazo de vigencia si las partes así lo acuerdan para continuar las negociaciones, cuando ellas no han logrado un acuerdo y ha vencido su fecha de término.

Por otra parte se debe tener presente que en nuestro Código del Trabajo se establece que los convenios colectivos que comprendan a más de una empresa podrán regir conjuntamente con contratos colectivos, convenios colectivos y laudos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación de dichos contratos, convenios y laudos.

5.3. Efectos, interpretación y aplicación

En nuestro ordenamiento jurídico las convenciones colectivas y laudos producen efectos normativos y obligacionales. Los efectos normativos o de imperatividad dan forma a su eficacia normativa generadora de normas que crean derechos subjetivos para las partes respecto a las condiciones de trabajo convenidas o declaradas, en su caso.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 348° del Código del Trabajo, las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de esos contratos, y a quienes se les extiendan sus beneficios de conformidad con el artículo 346° del Código del Trabajo. El mismo efecto producen las estipulaciones de los convenios colectivos y laudos.

Los efectos obligacionales establecen derechos y obligaciones entre los contratantes. Su eficacia resulta determinada por el nivel en que exista un apropiado equilibrio de poderes negociales de las partes.

Nuestro Código asigna mérito ejecutivo al documento original que contiene el contrato colectivo, así como a las copias de este debidamente autorizadas por la Inspección del Trabajo. Sin perjuicio de ello, sanciona el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos colectivos,

convenios colectivos y laudos con multa a beneficio fiscal de hasta 10 Unidades de Fomento (la Unidad de Fomento –UF– es un factor de referencia equivalente a unos US\$ 34).

A su vez, la interpretación y aplicación de las convenciones colectiva y laudos corresponde a las partes. Los tribunales y la administración pública de trabajo, en el marco de sus ámbitos de competencia, pueden intervenir en la solución de las correspondientes controversias.

Compete a los tribunales del trabajo el conocimiento de “las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”. Son igualmente competentes para conocer: a) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos que tengan mérito ejecutivo, b) las cuestiones derivadas de la aplicación de normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley les entregue, y c) las reclamaciones contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materia laboral. A su vez, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley Orgánica de 1967, la Dirección del Trabajo está facultada, en general, para fiscalizar la aplicación de la legislación laboral; fijar –de oficio o a petición de parte– por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo, y realizar toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo. El Código del Trabajo, a la vez, reconoce a la Dirección del Trabajo la facultad de fiscalizar el cumplimiento de los contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales, así como la de denunciar ante los tribunales las infracciones constatadas.

Aunque en la legislación solo se establece que en el contrato colectivo las partes pueden acordar la designación de un árbitro encargado de interpretar sus cláusulas y resolver las controversias que se originen, opinamos que nada impide que las partes puedan convenir el establecimiento de uno o más mecanismos adicionales o substitutivos para resolver esos conflictos de interpretación y aplicación.

6. POTENCIALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA Y SEMIREGLADA

Si se acepta que la negociación colectiva es un medio idóneo para asegurar la existencia de un sistema democrático de relaciones de trabajo, se debe fomentarla de forma tal que permita a los empleadores y a los

trabajadores o sus organizaciones, participar eficazmente en la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, o en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores o entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Para ello, en el Convenio N° 154 de la OIT, sobre fomento de la negociación colectiva (1981), se dispone que las medidas que se adopten para fomentarla deberán tener por objeto que: a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de las ramas de actividad a que se aplique el Convenio, b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias recién evocadas, c) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas, y d) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

La legislación chilena sobre la negociación colectiva reglada se aparta bastante de esas normas internacionales. Es así como –por motivos legales o fácticos– se excluye del ejercicio del derecho de negociar colectivamente a determinados sectores o ramas de actividad o profesionales, como es el caso de los efectos derivados de la aplicación extensiva del concepto de empleado público. A la vez, del ámbito temático de la negociación colectiva se excluye, por ejemplo, lo referente a “materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa”. Tal exclusión olvida que la negociación colectiva, desde sus orígenes, es una modalidad de participación en las decisiones en la empresa. También olvida que la implantación y ampliación de modalidades flexibilizadoras de adaptación a los cambios de la organización productiva y del trabajo se facilita en la medida en que se recurra a una negociación colectiva inclusiva –y no excluyente– en sus ámbitos espaciales, temporales, personales y temáticos.

Por otra parte la normativa legal es excesivamente abundante, reglamentarista y limitadora de la autonomía colectiva de las partes, tanto en lo concerniente a la tramitación de la negociación colectiva como en lo atinente a la solución de conflictos.

Uno de los medios para superar la situación descrita podría ser el mayor recurso a la negociación colectiva no reglada o semirreglada a cargo de organizaciones sindicales. Tal vía también sería apropiada para enci-

mar ciertos obstáculos derivados de la radicación de la negociación colectiva reglada preferente y casi exclusivamente en el nivel de la empresa. Sobre el particular es apropiado señalar que la opción de la legislación chilena, por la negociación colectiva descentralizada, obedece principalmente a causas y motivaciones históricas, económicas, de gestión estratégica empresarial, y en argumentos político-estratégicos sobre la conflictividad laboral.

Dicha radicación produce efectos limitantes derivados de la posibilidad de la existencia de dos o más empresas estrechamente relacionadas, en un marco legal en el que no se ha legislado acerca de la determinación de la unidad de negociación en presencia de grupos o “*holdings*” empresariales. Sobre el particular en el Código del Trabajo se establece que para los efectos previstos 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 o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”. Esa individualidad legal determinada suele conducir a la existencia de diferentes empleadores de trabajadores que laboran en una misma unidad económica o en un grupo de empresas relacionadas, lo que impide, limita o desequilibra el ejercicio eficiente del derecho de negociación colectiva.

A lo anterior se suman ciertos efectos resultantes de procedimientos legales de triangulación como los del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios. En el primer caso, como se establece en la reforma vigente de enero de 2007, el trabajo es realizado –en virtud de un contrato de trabajo– por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista que en razón de un acuerdo contractual se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas, todo ello en la forma regulada en el Título VII del Código del Trabajo. En el segundo caso opera el llamado contrato de servicios transitorios establecido en la reforma de enero de 2007. Ese contrato es definido como “una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquel a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y esta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”. Junto a este contrato de trabajo existe otro no laboral entre la empresa usuaria y la empresa de servicios transitorios, empleadora del trabajador puesto a disposición de

la usuaria. Por lo tanto, en esta triangulación intervienen: a) la empresa de servicios transitorios (“toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas última, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos”), b) la usuaria (“toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concorra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ” del Código del Trabajo), y c) el trabajador de servicios transitorios (“todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con un empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más empresas usuarias de aquella”, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo).

De estas triangulaciones y del concepto de empresa ya evocado nacen efectos excluyentes, limitativos o desequilibradores del ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Esos efectos no logran ser paliados por la eventual negociación supraempresa, esto es, aquella en la que dos o más empleadores o una o más organizaciones de empleadores negocian colectivamente con dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación sindical. La negociación en ese nivel está sujeta a exigencias legales y a procedimientos de difícil cumplimiento, como los resumidos en el *Anexo 2*.

Los efectos mencionados generan preocupaciones y reclamaciones mayores cuando esas triangulaciones conducen a que los niveles de remuneraciones de los trabajadores que participan en sus modalidades de triangulación son inferiores a las de los trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor en la empresa principal o en la empresa usuaria. Además de los aspectos de inequidad que pueden estar presente en esa situación, tal remuneración diferenciada a la baja puede afectar negativamente el poder de negociación de los trabajadores de la empresa principal o usuaria, ya que al existir menores niveles salariales para los trabajadores en situación de triangulación, se incentivaría el recurso a esas formas contractuales. De esa forma se reduciría el llamado “núcleo duro” de trabajadores de las empresas y crecería el de los “periféricos”. En uno y otro caso, habida cuenta de las características de la legislación laboral

chilena, resultarían afectados los derechos de sindicación y de negociación colectiva, ambos señalados como fundamentales en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y su seguimiento (1998), y en los principios y programas de Trabajo Decente de la OIT.

De lo expuesto se puede concluir que en todos los sistemas y modalidades de negociación colectiva, establecidas en nuestro Código de Trabajo, existe un problema común que tensiona las relaciones de trabajo: la radicación casi exclusiva de la negociación colectiva en la empresa, definida esta en los términos establecidos en el artículo 3º del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe advertir que, no obstante, la muy proclamada predilección por un sistema de relaciones de trabajo fundado en la autonomía colectiva, en los hechos, se favorece el protagonismo que históricamente ha tenido la heteronomía en esas relaciones. Esta contradicción pone de manifiesto la gran paradoja de postular el alejamiento del Estado del campo de decisiones en materia de trabajo y, a la vez, evidenciar renuencia u oposición al fortalecimiento real de la negociación colectiva, para lo cual es absolutamente necesario remover los obstáculos que ahora la limitan en su nivel de actuación, reducen su contenido temático o restringen el acceso a ella, desconociendo así la naturaleza esencial de la negociación colectiva en cuanto medio para la autocomposición de intereses.

Sostenemos que la centralización y la descentralización no son necesariamente excluyentes sino que son complementarias. Ambas pueden coexistir aunque una sea predominante. Por otra parte se debe tener presente que el análisis de lo concerniente al nivel de la negociación no puede ser aislado del referido a los demás componentes de ella: las funciones que cumple, las materias que comprende, los sujetos que participan y la duración y campo de aplicación de las convenciones o laudos resultantes. También ese análisis debe relacionarse con la naturaleza y objetivos del sistema de relaciones de trabajo del que la negociación colectiva forma parte. Si ese sistema favorece el protagonismo de relaciones participativas y de diálogos que procuren aumentar los consensos y disminuir los disensos, tales objetivos deben ser asegurados en todos los niveles.

7. ALGUNAS MEDICIONES ESTADÍSTICAS

Según datos de la Dirección del Trabajo, referidos a los trabajadores asalariados del sector privado (excluido el personal de servicio), corres-

pondientes a los años 2000 al 2005, en cada año ha sido mayor el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva que el de los trabajadores involucrados en ella. También se observa que en ese periodo existe una tendencia decreciente entre los años 2000 y 2003, y una leve recuperación en el lapso 2004-2005. Así, el porcentaje de trabajadores involucrados fue 6,3% (2000), 5,4% (2001), 5,9% (2002), 4,4% (2003), 5,2% (2004), y 5,4% (2005). En esos años el porcentaje de trabajadores cubiertos fue 11,9%, 11,7%, 11,2%, 10%, 9,6%, y 10,43%.

Ahora bien, datos preliminares del año 2006 señalan la existencia de 5,4% de trabajadores involucrados y 10,3% de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

Por otro lado, el total de contratos y convenios colectivos suscritos en esos años fue de 2.097, 2.285, 1.880, 1.930, 1.838 y 2.208. Del total de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas en esos años, el porcentaje de trabajadores sindicados en cada año fue de 67,7 en el 2000; 65,3 en el 2001; 82,6 en el 2002; 84,6 en el 2003; 83,9 en el 2004; y 77,3 en el 2005.

En el 2006 se suscribieron 1.567 contratos colectivos y 551 convenios colectivos. Del total de contratos y convenios, el 73,9% fueron negociados por sindicatos de empresa y 21,7% por grupos negociadores. Uno de cada dos convenios colectivos fue negociado por grupos de trabajadores.

ANEXOS

ANEXO 1. Normativa chilena sobre la huelga

La huelga es objeto de una detallada regulación en Chile en lo atinente a los trabajadores que participan, los requisitos para declararla y hacerla efectiva, su desarrollo, efectos y terminación. También la legislación regula lo concerniente al *lock-out*.

El derecho de huelga solo es reconocido en el marco de la negociación colectiva reglada. Quedan excluidos del mismo los trabajadores a los que no se reconoce el derecho de negociar colectivamente. También se excluye a los trabajadores de las empresas que atienden servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Se entiende que afecta al abastecimiento de la población la huelga en una empresa que comprenda parte significativa de la actividad respectiva en el país o cuya paralización implique, para un sector de la población, la imposibilidad total de recibir un servicio. En el mes de julio de cada año se califica a las empresas que se encuentran en las situaciones recién mencionadas, mediante resolución conjunta de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social; de Economía, Fomento y Reconstrucción; y, de Defensa Nacional.

a. Oportunidad y procedimientos para declarar y hacer efectiva la huelga. Si la negociación reglada no está sujeta a arbitraje obligatorio ni las partes han convenido someterla a arbitraje voluntario, los trabajadores deben resolver si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga. Se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última en la que conste por escrito haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentra en poder de la Inspección del Trabajo. El día de la votación debe estar comprendido entre los últimos cinco días de vigencia del contrato colectivo o fallo anterior o, de no existir estos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco desde la presentación del proyecto –o sesenta, si la negociación comprende a más de una empresa–. La comisión debe convocar a la votación a lo menos con cinco días de anticipación a esa fecha. Si la votación no se efectúa en tal oportunidad, se entiende que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, a menos que ejerzan la facultad de exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones contenidas en el contrato anterior, exceptuadas las que establecen la reajustabilidad de las remuneraciones o de otros beneficios pactados en dinero. En ese caso, el empleador no puede negarse a tal exigencia y el contrato debe celebrarse por el plazo de dieciocho meses. Si la votación no se efectúa por causas ajenas a los trabajadores, estos tienen un plazo de cinco días para proceder a ella.

En las negociaciones colectivas que abarquen a más de una empresa, la votación y el acuerdo resultante solo comprende a los trabajadores involucrados en la negociación en cada una de esas empresas. La votación debe efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un Ministro de Fe. Participan en ella todos los trabajadores de la empresa involucrados en la negociación. Los votos deben ser impresos y emitirse con la expresión “última oferta del empleador” o con la expresión “huelga”, según sea la decisión del trabajador. El día de la votación no se puede realizar asamblea en la empresa correspondiente. Para los efectos de la votación, el emplea-

dor debe informar su última oferta a todos los trabajadores interesados, acompañando copia de ella a la Inspección del Trabajo; con, a lo menos, dos días de anticipación al plazo de cinco días dentro del cual debe efectuarse la votación. Con tal propósito, debe entregar un ejemplar a cada trabajador o exhibir su proposición en lugares visibles de la empresa. Los gastos correspondientes son de cargo del empleador.

La huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no se alcanza ese quórum se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador, a menos que estos –dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación– ejerzan la facultad de exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en el vigente al presentarse el proyecto, en las condiciones expresadas anteriormente. Además, debe hacerse efectiva al iniciarse la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Las partes pueden prorrogar este plazo por otros diez días. Si no se hace efectiva en la oportunidad indicada, se entiende que los trabajadores desisten de ella y que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de que estos –dentro del plazo de cinco días desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga– ejerzan facultad de exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo, en la forma ya mencionada. El nuevo contrato se entiende suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunicó, por escrito, su decisión al empleador. Su plazo de duración es de dieciocho meses. Igualmente se entiende que no se ha hecho efectiva la huelga si más de la mitad de los trabajadores de la empresa involucrados en la negociación, continúan laborando en ella. En las empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calcula sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inician al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

b. Desarrollo de la huelga. Una vez declarada la huelga o durante su transcurso, la comisión negociadora puede convocar a otra votación para pronunciarse acerca de la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje o respecto a un nuevo ofrecimiento del empleador o –a falta de este– de su última oferta. El nuevo ofrecimiento debe formularse por escrito e informado a los trabajadores antes de la votación. Si los trabajadores lo rechazan, no tiene valor alguno. La convocatoria también puede ser efectuada por el 10% de los trabajadores involucrados en la negociación. En uno y otro caso, los acuerdos deben adoptarse por mayoría

absoluta. No es necesaria la presencia de un Ministro de Fe si el número de trabajadores involucrados es inferior a 250.

Por otra parte, en cualquier momento, el 20% –a lo menos– de los trabajadores involucrados en la negociación pueden convocar a votación para pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora. Si la censura es aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación, se debe elegir una nueva comisión, en el mismo acto. La votación debe ser secreta, anunciada con una anticipación mínima de 24 horas y efectuada ante un Ministro de Fe, a menos que los trabajadores involucrados sean menos de 250. Desde que se plantea y notifica a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no puede suscribir un contrato colectivo ni acordar el arbitraje, a menos que la censura sea rechazada.

c. El *lock-out* o cierre patronal. Declarada y hecha efectiva la huelga, el empleador puede declarar el *lock-out* o cierre temporal de la empresa, para impedir temporalmente a todos los trabajadores el acceso a la empresa o predio, o al establecimiento. Solo puede ser declarado si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento, o si ella significa la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera sea el porcentaje de trabajadores en huelga. Corresponde a la Inspección del Trabajo resolver acerca de la calificación de esas circunstancias, debiendo pronunciarse dentro del tercer día de efectuada la reclamación. Tal resolución es reclamable judicialmente.

El *lock-out* puede ser total o parcial. Es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio. Es parcial si afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el *lock-out* parcial es necesario que en el establecimiento haya trabajadores involucrados en la negociación que lo origina. Los establecimientos no comprendidos en el *lock-out* pueden seguir funcionando. Tanto el total como el parcial no afectan a los trabajadores excluidos del derecho a negociar colectivamente.

d. Efectos de la huelga y del *lock-out*. Durante la huelga y el *lock-out* se entiende suspendido el contrato de trabajo, por lo que los trabajadores no están obligados prestar sus servicios ni el empleador a pagar remuneraciones, beneficios o regalías derivadas del contrato. Los trabajadores pueden efectuar trabajos temporales fuera de la empresa sin que ello ponga término al contrato de trabajo. Además, durante la huelga, los trabajadores pueden efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social; en caso de *lock-out* el empleador debe efectuarlas respecto de los trabajadores no involucrados en la huelga pero afectados por ella.

La obligación de trabajar no cesa del todo si la huelga se produce en una empresa o predio, o en un establecimiento, cuya paralización provoca un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que presta servicios esenciales. En tal caso, el sindicato o grupo negociador está obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar el daño. Para tal efecto, la comisión organizadora –dentro de las 24 horas siguientes al requerimiento escrito formulado por el empleador– debe informarle acerca de los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia. Si no lo hace, el empleador puede reclamar a la Inspección del Trabajo para que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores a proporcionar ese equipo. Igual procedimiento es aplicable cuando los trabajadores se niegan expresamente a proporcionarlo o cuando hay discrepancias en cuanto a la composición del equipo de emergencia. La reclamación debe ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la negativa o la discrepancia, y debe ser resuelta dentro de las 48 horas siguientes a su presentación. De la resolución de la Inspección del Trabajo puede reclamarse ante la justicia del trabajo dentro de los cinco días siguientes al de la resolución o de la expiración del plazo para resolverla.

Por otra parte, la cesación de las actividades de la empresa por causa de huelga es relativizada mediante el derecho reconocido al empleador para contratar los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los que están involucrados en la huelga, a partir del primer día de hacerse efectiva esta, siempre que su última oferta –formulada en la forma y con la anticipación recordada anteriormente– contemple, a lo menos: a) idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato colectivo, convenio o fallo arbitral vigente reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, habido en el periodo comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de la vigencia del respectivo instrumento, b) una reajustabilidad mínima anual por lo menos igual a la variación de ese índice de precios, para el periodo del contrato, excluidos los últimos 12 meses, y c) un bono de reemplazo equivalente a cuatro Unidades de Fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que esta haya finalizado. Cabe advertir que las normas sobre contratación de reemplazantes ha sido objeto de variadas restricciones desde 1991; las más recientes datan de 2001.

Si el empleador formula la oferta con las características expresadas pero con posterioridad a la fecha fijada en la legislación, el empleador puede contratar los trabajadores que estime necesarios a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga. A su vez, los trabajadores pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializarse tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Si el empleador no formula en tiempo y forma la oferta antes referida, solo puede contratar trabajadores reemplazantes a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

En tal caso, los trabajadores en huelga pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga. Una vez que el empleador hace uso de los derechos mencionados no puede retirar las ofertas que materializó para obtenerlos. Los trabajadores que optan por reintegrarse individualmente a sus labores lo deben hacer, por lo menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador. Mientras los trabajadores permanecen involucrados en la negociación colectiva, el empleador no puede ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas precedentemente.

Si el empleador ejerce su prerrogativa de oponerse a la reincorporación de los trabajadores a sus labores, tal negativa debe afectar a todos, sin discriminar entre ellos.

e. Terminación de la huelga. La huelga termina: a) si concurre alguna de las modalidades de desistimiento reseñadas en párrafos anteriores; b) si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación se han reincorporado individualmente a sus labores, en la forma y condiciones ya anotadas, caso en el que el resto de los trabajadores debe reintegrarse al trabajo dentro de los dos días siguientes al término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador; y c) si las partes acuerdan someter la negociación a arbitraje o si esta es sometida a arbitraje obligatorio mediante un decreto en que el Presidente de la República ordena la reanudación de faenas –en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo– si la huelga o *lock-out*, por sus características, oportunidad o duración causa grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

ANEXO 2. Negociación colectiva supraempresa

Para que pueda negociarse colectivamente en el nivel supraempresa, abarcando a dos o más empresas, se requiere cumplir dos requisitos: a) que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden previamente con el o los empleadores, por escrito y ante un Ministro de Fe, y b) que en las respectivas empresa la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados con derecho a negociar colectivamente acuerde conferir tal representación a la organización sindical de que se trate, mediante votación secreta en asamblea realizada en presencia de un Ministro de Fe. Si concurren ambos requisitos, dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una federación o confederación pueden presentar a los respectivos empleadores proyectos de contrato colectivo en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran al proyecto. El proyecto debe ser presentado en forma conjunta a todos los empleadores que suscriban el acuerdo.

En la reforma de 2001 se adoptaron normas especiales dirigidas a favorecer la negociación colectiva con el sindicato interempresa. Sobre el particular se dispuso que dicho sindicato –en representación de sus afiliados y de los trabajadores que se adhieran y sin necesidad de acuerdo previo con los empleadores– podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo a los empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos. Para ello se requiere que el sindicato actúe en representación de, por lo menos, cuatro trabajadores de cada empresa. No obstante, negociar con el sindicato interempresa es facultativo del empleador. Si su decisión es negativa debe manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días desde que fue notificado. Expresada tal negativa los trabajadores solo podrán negociar con arreglo a las normas de la negociación colectiva en el nivel de la empresa, pero en tal caso el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán por derecho propio la comisión negociadora laboral.

Si la decisión es positiva, los empleadores deben integrar una comisión negociadora común que negocie en forma conjunta, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si estos fueren más de cinco, podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros; tal delegación debe extenderse ante Ministro de Fe. A su vez, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por

el número de sus miembros que ella designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, la comisión se integrará además por el o los delegados sindicales respectivos. Si no existen tales delegados, los trabajadores de la empresa involucrada elegirán uno.

La presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo se ajusta a las normas reguladoras de la negociación colectiva en la empresa, sin perjuicio de las siguientes normas especiales:

- a. El proyecto de contrato debe ser presentado a una comisión negociadora integrada por todos los empleadores comprendidos en la negociación, o sus representantes. Dicha presentación debe ocurrir dentro del plazo de treinta días de la suscripción del acuerdo de negociar.
- b. El proyecto debe ser firmado por los miembros de la comisión negociadora y contener, a lo menos, las siguientes menciones: i) las partes a las que va a involucrar, individualizando a la o las empresas y sus domicilios y a los trabajadores involucrados en cada una de ellas, así como la nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que se adhieren al proyecto; ii) la rúbrica de los adherentes, si los hay; iii) las cláusulas propuestas de carácter general y las especiales para una o más de las empresas involucradas; iv) el plazo de vigencia del contrato; y v) los integrantes de la comisión negociadora. Al proyecto debe agregarse una copia autorizada del acta de la asamblea en que se confirió representación a la organización sindical.
- c. Los trabajadores estarán representados por la o las directivas de las respectivas organizaciones sindicales. Al discutirse estipulaciones referidas a una empresa determinada, la comisión negociadora debe integrarse con la directiva del sindicato base, o con el respectivo delegado sindical. Si este no existe, los trabajadores de la empresa afiliados al respectivo sindicato –en votación secreta– deben elegir un representante, quien debe reunir los requisitos exigidos para ser director sindical.
- d. Los empleadores que sean parte de la negociación deben constituir una comisión negociadora integrada por un apoderado de cada una de las empresas. La comisión debe quedar constituida al suscribirse el acuerdo de negociar o dentro de los dos días siguientes a tal suscripción, comunicándose su composición a la directiva de la o las organizaciones sindicales que negocian, dentro del plazo ya mencionado.

Los apoderados pueden delegar la representación en una comisión de hasta cinco miembros. Tal delegación debe constar por escrito y extenderse ante un Ministro de Fe.

- e. Los empleadores deben dar una respuesta única al proyecto, lo que no impide que ella contenga estipulaciones especiales para una o más empresas. La respuesta debe darse dentro de los quince días siguientes al de su presentación, plazo que se aumenta a veinte días si la comisión está integrada por representantes de más de diez empresas. Las respectivas comisiones negociadoras pueden prorrogar ese plazo por el término que estimen necesario. La prórroga se aplica a todas las empresas comprendidas en la negociación.
- f. La copia de la respuesta debe ser enviada a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de entrega a dicha comisión, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora, para acreditar que ha sido recibida por esta. En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, dentro del plazo de tres días desde el vencimiento del plazo recién indicado, los trabajadores pueden requerir que la Inspección del Trabajo notifique al empleador con el proyecto de contrato.
- g. Si la comisión negociadora de los empleadores no da respuesta en la forma y plazos ya indicados, se entiende que acepta el proyecto. El mismo efecto se produce respecto del o de los empleadores que no concurran a la respuesta de la comisión negociadora.
- h. En todo caso y en cualquier momento el empleador puede suscribir un contrato colectivo separado en su empresa, el que será suscrito por el empleador y la comisión negociadora. Además debe firmarlo la directiva del sindicato respectivo, o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda.
- i. Asimismo en cualquier momento la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados –de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación– pueden instruir a la comisión negociadora para que celebre con su empleador un contrato colectivo relativo a dicha empresa, quedando ella excluida de la negociación. Si la comisión no da cumplimiento a esa instrucción dentro del plazo de dos días, el correspondiente contrato colectivo es firmado por el sindicato base o por el delegado o representante, según el caso. Copia de ese contrato colectivo se debe enviar a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días siguientes.

- j. Las respectivas comisiones negociadoras, en cualquier momento, pueden acordar la suscripción de un contrato colectivo que ponga término a la negociación. Este puede contener tanto estipulaciones generales como específicas para alguna o algunas de las empresas involucradas. El contrato debe ser suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora de los trabajadores, debiendo concurrir además a su firma la directiva del sindicato respectivo o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda.