

Sindicalización y Negociación Colectiva

Diciembre, 2007

PABLO CELHAY B. & DIEGO GIL M

RESUMEN

Este trabajo revisa el marco normativo vigente en Chile de la sindicalización y la negociación colectiva (derecho colectivo del trabajo) y su impacto en la realidad del mercado laboral. Asimismo, se contrastan las cifras con la experiencia comparada, sobretodo de países pertenecientes a la OECD. Luego de constatar la precariedad que demuestran las cifras de la realidad colectiva del trabajo en Chile, especialmente las relativas a las tasas de afiliación sindical y cobertura de negociación colectiva, se identifican cinco puntos particularmente problemáticos de la regulación actual y que han motivado intensas discusiones en la literatura nacional. Se realiza un análisis crítico de estos cinco puntos y de las discusiones que han ocasionado, intentando dar luces sobre las prontas definiciones que se requieren.

AUTORES

Pablo Celhay B. & Diego Gil M: Investigadores del Observatorio Social, Universidad Alberto Hurtado. Agradecemos especialmente los comentarios hechos a un borrador de este documento realizados por la socióloga Rommy Morales, el profesor de la Universidad Alberto Hurtado Omar Aguilar y el abogado laboralista Matías Provoste. Varios de nuestros compañeros del Observatorio Social también nos hicieron observaciones que nos fueron muy útiles.

I. Introducción y problematización

Las normas laborales son caracterizadas, normalmente, como normas de orden público de protección. De orden público ya que se trata de reglas indisponibles para los ciudadanos en atención a que protegen intereses generales de la sociedad. De protección debido a que cautela a un grupo que en el desarrollo del sistema económico es considerado en una posición desaventajada. Las normas laborales tienen entre sus objetivos centrales nivelar las posiciones de empleadores y trabajadores, que en un estado sin reglas son generalmente posiciones asimétricas. Y esto se considera un interés general de la sociedad, que legitima normas indisponibles para las partes de una relación laboral.

En este contexto se sitúan las normas sobre sindicatos y negociación colectiva¹, usualmente comprendidas como parte del derecho colectivo del trabajo. El fundamento de esas reglas es organizar jurídicamente el poder de negociación de los trabajadores, de manera de nivelar su posición frente al o los empleadores. Con estas reglas, además, se intenta incentivar el diálogo entre los involucrados en una relación laboral, bajo el supuesto de que son las mismas partes de esa relación las que están en mejor pie para decidir sobre sus intereses. En consecuencia, resulta evidente el hecho de que las normas laborales no pueden ser completamente comprendidas si se miran únicamente desde el punto de vista de la eficiencia económica.² Esto no quiere decir que a la hora de analizar el marco regulatorio de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva no deban tomarse en cuenta las implicancias económicas y de eficiencia que esas reglas contemplan. El punto es que las normas laborales tienen su justificación, fundamentalmente, en consideraciones de justicia política, en el sentido ya señalado de producir igualdad entre las partes de una relación laboral y de proteger a un grupo que usualmente se encuentra en una posición desventajada frente al empleador: los trabajadores. En este sentido, el derecho colectivo del trabajo refleja ciertos principios básicos de una sociedad democrática funcionales a obtener mejores condiciones sociales y laborales.

En la realidad política actual se escuchan voces más críticas de la legislación laboral sobre estos temas desde sectores vinculados a los partidos de centro-izquierda chilenos, que buscan aumentar las herramientas de presión de los trabajadores.³ En autores más vinculados a sectores de centro-derecha, las propuestas sobre regulación de sindicatos y negociación colectiva son más cercanas a mantener el statu quo.⁴ Y, como sucede casi

¹ Suenan extraño considerar las normas sobre negociación colectiva como normas indisponibles, debido a que uno tendería a pensar que se trata de normas que buscan la libre concurrencia de voluntades entre trabajadores y empleadores, por lo que no serviría forzar ese proceso de negociación. Pero el Código del Trabajo no necesita normar la posibilidad de libre acuerdo entre las partes. Lo relevante es el proceso de negociación colectiva reglado que establece la legislación laboral, y que consiste en un proceso de negociación forzado, donde el empleador se encuentra obligado a responder las propuestas de los trabajadores y existen ciertas características que constituyen el piso mínimo de la negociación. Ese es uno de los puntos debatidos en la legislación.

² Por eso la influyente corriente de teoría del derecho surgida en los Estados Unidos, denominada Análisis Económico del Derecho (Law & Economics), es un punto de vista incompleto a la hora de analizar la legislación laboral. Una mirada desde esa corriente está en POSNER (2000: pp. 306 y ss.).

³ Véase por ejemplo el documento de trabajo publicado por Chile 21 en agosto de este año. FERES & INFANTE (2007). También NÚÑEZ (2007) y MORGADO (1999).

⁴ Véase BERG (2007), LIBERTAD Y DESARROLLO (2007), COLOMA (1995).

siempre en los temas laborales, existen pocos atisbos de consensos, lo que obliga a seguir investigando y realizando análisis desde miradas objetivas e independientes.

El Código del Trabajo contiene 5 libros. Uno de estos está dedicado plenamente a las organizaciones sindicales⁵ y otro completamente al proceso de negociación colectiva⁶. Contando ambos libros, el tema de este informe contempla cerca de 200 disposiciones de regulación legal. Esto explica la evidente necesidad de escoger algunos puntos especialmente críticos en la realidad chilena actual para la realización del informe que sigue. Ahora bien, como se verá, todos los temas que se abordarán están íntimamente relacionados y refieren en general a las concepciones que se tienen sobre el modelo adecuado de sindicalización y negociación colectiva. En general, las discusiones se han referido a la negociación colectiva, pero la verdad es que mucho de la realidad referida a los sindicatos se juega en la regulación de la negociación colectiva. De hecho, una de las funciones centrales de los sindicatos es representar a los trabajadores en el proceso de negociación colectiva y probablemente entre los incentivos más fuertes de un trabajador para afiliarse a un sindicato está la posibilidad de llegar a un contrato colectivo. Por eso, el análisis de ambas instituciones amerita un tratamiento común.

El propósito de este informe es realizar un análisis crítico y objetivo de la regulación laboral vigente sobre sindicatos y negociación colectiva. Para ello, en primer lugar, expondremos el marco constitucional y las normas de los convenios de la OIT respecto al tema, que constituyen los parámetros básicos desde donde deben interpretarse las disposiciones vigentes, y que necesariamente deberían respetarse si existen los consensos que permitan reformar el modelo existente. En segundo lugar, se realizará una observación empírica a la situación de la sindicalización y la negociación colectiva chilena para compararla con cifras y regulaciones de otras partes del mundo que podrían servirnos de modelo. En tercer lugar, identificaremos cuáles son los aspectos más problemáticos de la regulación vigente sobre este tema, tratando de exponer críticamente los aspectos positivos y negativos de esos aspectos. Los aspectos problemáticos identificados en este texto son: i) el concepto de empresa, ii) la conveniencia de incluir a la negociación colectiva interempresa dentro del proceso de negociación colectiva reglada, iii) la conveniencia de monopolizar la negociación colectiva reglada en los sindicatos, iv) el piso de la negociación colectiva reglada, y v) el reemplazo de trabajadores en huelga. Evidentemente, estos no son los únicos aspectos problemáticos de la regulación actual ni se pretende reducir la discusión a estos puntos. Sólo se ha intentado enumerar los temas que en la discusión actual aparecen como especialmente problemáticos y que requieren prontas definiciones. Finalmente, señalaremos algunas conclusiones nuestras sobre este estudio.

II. Marco normativo

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva están reconocidos en la Constitución Política vigente, es decir, en la parte más alta de nuestra pirámide de normas jurídicas. Además, Chile suscribió los Convenios de la OIT N° 87 y N° 98 que se refieren a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y al derecho

⁵ Libro III: De las Organizaciones Sindicales y del delegado del personal.

⁶ Libro IV: De la Negociación Colectiva.

de sindicación y de negociación colectiva, respectivamente.⁷ Estos convenios garantizan derechos de trabajadores que son considerados derechos humanos, por lo que tienen rango supralegal, a partir de lo establecido en el inciso segundo del art. 5° de la Constitución Política.⁸ La existencia de este reconocimiento de estos derechos implica dos cosas fundamentales; primero, que cualquier interpretación de las disposiciones vigentes sobre sindicatos y negociación colectiva debe realizarse a la luz de lo que señala el texto constitucional y los Convenios de la OIT; segundo, que cualquier propuesta de reforma legislativa necesariamente debe ajustarse a los parámetros señalados por estos documentos. Ahora bien, tanto la Constitución como los Convenios establecen parámetros generales, dejando un espacio importante a las decisiones legislativas que existen sobre la materia.⁹

La Constitución Política establece algunas normas dentro del listado de garantías constitucionales que se refieren específicamente a la sindicalización y negociación colectiva. El artículo 19 N° 16 reconoce el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, señalando que sólo la ley establecerá los casos en que no se permitirá dicho proceso de negociación. Es decir, comienza con una declaración expresa de que la negociación colectiva constituye un derecho constitucional de los trabajadores. El resto de su regulación se lo deja a la ley, es decir, los casos en que no se permitirá negociar, el procedimiento de negociación y los casos en que ésta debe someterse a arbitraje. Como se trata de un derecho establecido en el texto constitucional, los casos en que la ley no permita negociar deben tratarse de situaciones excepcionales con una calificada justificación.

Luego, en una norma de difusa formulación (en el mismo artículo), se reconoce el derecho de huelga en forma negativa. La Constitución establece los casos de trabajadores que no se podrán declarar en huelga, que se refieren en general a los funcionarios de la Administración Pública y a los trabajadores que realicen labores en servicios de utilidad pública o que la paralización causaría graves daños a la nación. Esta declaración negativa del derecho a huelga ha dado pie para diversas interpretaciones; algunos sostienen que no existe un reconocimiento constitucional del derecho a huelga, otros sostienen que aunque se haya expresado en ese formato sí constituye un derecho, y un tercer grupo adhiere a la postura de que el texto constitucional sólo se atrevió a establecer restricciones a la huelga, por lo que ésta constituiría un derecho pero muy limitado.¹⁰

Por su parte, el art. 19 N° 19 se refiere a la sindicalización. Reconoce el derecho de todo ciudadano a sindicarse en la forma que establezca la ley, señalando en forma expresa que la sindicalización será siempre voluntaria. Además, expresa que las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo acto de registrar sus estatutos en la forma que señale la legislación. Por otro lado, prohíbe la participación de los sindicatos en actividades político partidistas y establece que la ley deberá velar por la

⁷ El Convenio N° 87 fue adoptado el año 1948 en San Francisco y ratificado por Chile en 1999. El Convenio N° 98 fue adoptado en 1949, en la ciudad de Ginebra, y ratificado por Chile en 1999.

⁸ No nos referiremos a otros tratados internacionales sobre derechos humanos que se refieren a estos derechos, pero vale la pena mencionar que casi todas las declaraciones generales de derechos humanos contemplan estos derechos de los trabajadores.

⁹ Una mirada general sobre el marco normativo de estos derechos está en TAPIA (2005: pp. 173 y ss.).

¹⁰ *Ibíd.*, p. 206 y 207.

real autonomía de estas organizaciones. Este es el fundamento de las normas que sancionan las prácticas antisindicales. Toda regulación sobre sindicatos y negociación colectiva debe respetar los parámetros constitucionales señalados, sin poder afectar nunca los derechos (a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a la huelga) en su esencia (art. 19 N° 26).

En cuanto a los Convenios de la OIT, el Convenio N° 87 se refiere fundamentalmente a la libertad sindical, estableciendo el derecho de los trabajadores a constituir libremente organizaciones sindicales y garantizando la real autonomía que deben tener estas organizaciones, lo que implica una prohibición tanto para el Estado como para los empleadores de intervenir, de la manera que sea, en los sindicatos. Asimismo, se señala la posibilidad que tienen los trabajadores y empleadores de constituir Federaciones (agrupaciones de sindicatos) y Confederaciones (agrupaciones de federaciones) que representen intereses generales de trabajadores de un sector o área productiva determinada.

Por su parte, el Convenio N° 98 establece nuevas garantías a la libertad sindical y reconoce el derecho de negociación colectiva. Respecto a este último derecho, señala que es obligación de los Estados miembros adoptar las medidas necesarias para fomentar la negociación entre los participantes de la relación laboral, con el objetivo de suscribir contratos colectivos que reglamenten condiciones comunes de empleo para todos los trabajadores. Es decir, existe la obligación de que la legislación interna establezca los mecanismos que incentiven los procesos de negociación y la celebración de contratos colectivos.

Ahora bien, hay que señalar también que existen garantías constitucionales que pueden ser interpretadas como derechos que defienden la libertad económica en sentido amplio de los empleadores. Esto se puede interpretar a partir del art. 19 N° 21, que establece el derecho a desarrollar cualquier actividad económica, y el art. 19 N° 24, que garantiza el derecho de propiedad, que en lo sustancial señala un ámbito de no interferencia sobre los bienes de un individuo. En consecuencia, esto obliga a mirar con cuidado los conflictos laborales, pues muchos de ellos en el fondo suponen colisiones de derechos fundamentales, que requieren el desarrollo de argumentaciones de ponderación de derechos.

III. Análisis comparado (cifras y regulación) ¹¹

Existen distintos tipos de asociaciones permitidas por la ley del trabajo chilena, cada una con sus propias reglas. Se distinguen cuatro grupos de asociaciones de trabajadores: los sindicatos con base en la empresa, sindicatos interempresa, sindicatos de trabajadores independientes y sindicatos de trabajadores con contrato definido o

¹¹ Las cifras en este informe se basan en la fuerza de trabajo dependiente asalariada del sector privado - cualquier cambio de base se mencionará cuando corresponda - para poder compararlas con la evidencia internacional revisada que en general ocupa la misma base para medir la afiliación sindical y la cobertura de los acuerdos colectivos. La tasa de afiliación también se puede medir sumando a los trabajadores del sector público pero dado que no se rigen estrictamente por las mismas leyes que los trabajadores del sector privado y como no son foco de análisis de este informe, se ocupa la base de trabajadores asalariados del sector privado. Los trabajadores independientes se excluyen del análisis producto de que sus acuerdos colectivos no están enmarcados en la misma dinámica trabajador/empleador que aquellos dependientes en el sector privado.

trabajadores transitorios. La mayoría de los trabajadores afiliados a sindicatos, no necesariamente trabajadores asalariados del sector privado, están afiliados a sindicatos con base en la empresa (ver gráfico I en el apéndice).

Sin embargo los sindicatos independientes son una parte importante del total de afiliados en Chile, alrededor del 20% del total de afiliados a nivel nacional. Las cifras sugieren que la agrupación colectiva no es sólo consecuencia de los incentivos que provee el marco legal - menores para trabajadores independientes o dependientes fuera de la empresa privada - sino más bien puede estar reflejando un cambio en la composición del mercado laboral, dado que los trabajadores independientes han ido en aumento en los últimos años, o bien obedece a una mayor búsqueda de instrumentos colectivos para la negociación con el sector público en temas de protección, capacitación u otros¹².

Por otro lado, la última Encuesta Laboral (ENCLA 2006), muestra para el año 2006 que un 8% de las empresas cuenta con sindicatos activos, donde un 22% cuenta con más de un sindicato. Más de un 90% de las empresas que declaran tener sindicatos activos son medianas o grandes empresas. Las cifras y primeras conclusiones dan a entender que la tasa de sindicalización en las empresas tiende a aumentar con el tamaño¹³; en las empresas pequeñas el tipo de relación entre trabajadores y empleadores es distinta - una relación más estrecha donde no siempre existe la necesidad de negociar de manera colectiva. Sin embargo, los incentivos provistos por la ley para formar colectivos de trabajadores en empresas pequeñas son escasos, principalmente aquellas normas referidas al quórum mínimo para negociar y a la negociación libre, no forzada, que se puede dar a nivel multiempresa. Además, la importancia de los sindicatos es mayor cuando existe una relación contractual indefinida o un contrato de muchos años que provea los incentivos para la acción colectiva. El incentivo es menor en el caso de que no haya contrato, como en el grupo de los trabajadores independientes o en el caso del empleo transitorio.

Las cifras agregadas muestran para el 2006 un total de 19.883 sindicatos en Chile. De estos un 47% se reporta como activo. Comparando este número con los datos de 1990, los sindicatos vigentes se han más que duplicado, sin embargo para estos mismos años los sindicatos activos han aumentado en menos de un 25%¹⁴. Las razones tratadas en la literatura referentes tanto a la actividad de los sindicatos como al interés hacia la afiliación varían entre una falta de interés por parte de los trabajadores, la existencia de grupos negociadores como alternativas a los sindicatos, los cambios en el mercado del trabajo (inserción de la mujer y de jóvenes) y las prácticas antisindicales por parte de los empleadores¹⁵.

En este sentido, las cifras sobre la percepción de la relación entre sindicatos y empleadores muestran que un 25% de los dirigentes sindicales estima que las empresas obstaculizan la afiliación sindical, un 17% opina que existen presiones a los dirigentes sindicales, un 22% reconoce que ha habido cambios o alteraciones de las funciones de trabajo, mientras que un 18% reconoce que hay un entorpecimiento o mala disposición para negociar colectivamente por parte de las empresas.

¹² SALINERO (2006).

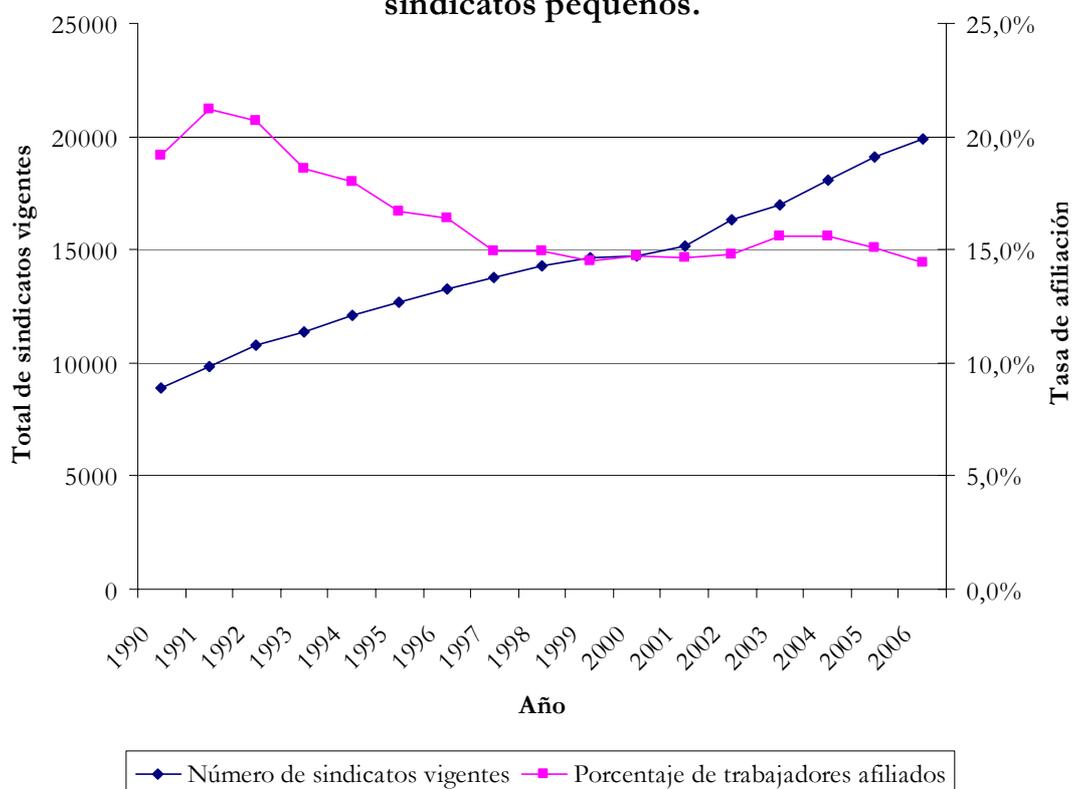
¹³ Ver Dirección del trabajo (2006): Encuesta Laboral 2006: informe de Resultados.

¹⁴ Ver cuadro IV en apéndice.

¹⁵ SALINERO (2006), Dirección del Trabajo (2006): Encuesta Laboral 1999, 2002, 2004, 2006.

El gráfico I muestra la evolución de la tasa de afiliación y la evolución de la constitución de sindicatos vigentes para los años 1990-2006. Si bien la constitución de sindicatos es creciente en el tiempo, la tasa de afiliación sigue una tendencia contraria. En la medida que ha habido más sindicatos, el grupo de trabajadores afiliados a estos es menor, independiente de la base de sindicalización que se tome¹⁶. Esto sugiere que la formación de sindicatos si bien es cada vez mayor crece en un contexto de sindicatos que son cada vez más pequeños.

Gráfico I
Evolución de sindicatos y tasa de afiliación: Formación de sindicatos pequeños.



Se puede apreciar que es en los primeros años del período de análisis donde el porcentaje de trabajadores afiliados alcanza sus máximos niveles. Para los siguientes períodos esta tasa se mantiene por debajo del 20% alcanzando en el 2006 un total de 568.856 trabajadores dependientes afiliados equivalentes al 14.5% del total de la fuerza de trabajo asalariada en el sector privado. La tasa de afiliación ha sufrido períodos iniciales de aumento, de caída y luego de estabilización alrededor del 15% de la fuerza de trabajo total¹⁷.

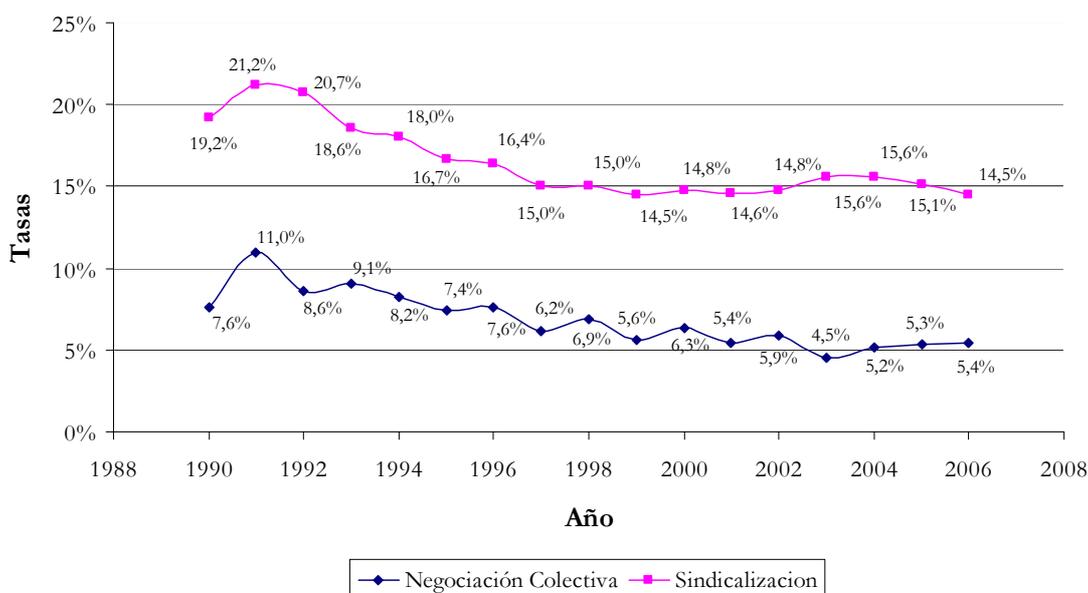
Otra dimensión de este análisis es la relación de los sindicatos respecto a la tasa de participación en la negociación colectiva y la tasa de cobertura de esta, entendida como

¹⁶ Ver cuadro IV en el apéndice.

¹⁷ SALINERO (2006)

la cantidad de trabajadores que fueron beneficiarios de los acuerdos colectivos registrados por la Dirección del Trabajo. Una primera aproximación de esta relación se muestra en el gráfico II. El bajo número de sindicatos activos comparado con la cantidad de sindicatos que se declaran vigentes se ve reflejado en las tasas de participación en las negociaciones nuevas de cada año. Es necesario mencionar sin embargo que los datos muestran las negociaciones colectivas que se crean año a año y no las vigentes, pues puede haber negociaciones iniciadas en años anteriores que sigan en proceso para cada año de análisis. Por esto se esperaría que la tasa fuese mayor que la que se aprecia en el gráfico. Como vemos en el gráfico II, la negociación colectiva por año ha tendido a disminuir en el tiempo junto con la tasa de afiliación. La creación de nuevos acuerdos colectivos en Chile sólo supera el 10% en 1991, año en que la tasa de afiliación alcanza su máximo nivel, para luego caer en el tiempo alcanzando en el 2006 una tasa de 5,4% de la fuerza de trabajo asalariada del sector privado.

Gráfico II
Evolución de tasas: Afiliación y Negociación Colectiva



Fuente: Elaboración propia de Dirección del Trabajo

Las brechas entre las tasas de negociación por año y la tasa de afiliación sindical crean varias preguntas para debatir en la discusión hacia una nueva legislación laboral. Si los sindicatos tienen como objetivo principal la representación colectiva de sus afiliados en las negociaciones se esperaría ver que a una mayor tasa de afiliación haya una mayor cobertura de los acuerdos colectivos. Sin embargo, no sólo los sindicatos tienen derecho a la negociación colectiva y, por otro lado, la negociación colectiva no sólo beneficia a aquellos trabajadores afiliados. Para todos los años de análisis el porcentaje de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos supera la tasa de trabajadores que negocian colectivamente (ver apéndice gráfico II). Esto bien puede estar explicando las

bajas tasa de sindicalización, dado los incentivos a no formar de las negociaciones pues los beneficios no se restringen solo al grupo que negocia.

Ahora bien, la correlación entre afiliación y cobertura parece ser positiva, aunque existe una brecha consistente en cada año de análisis (ver apéndice gráfico III), lo que puede estar reflejando una pérdida de relevancia de los sindicatos en la negociación debido a la preferencia por otro tipo de asociaciones, mejores condiciones laboral en las empresas y, en consecuencia, poca relevancia de la negociación colectiva, o por último, sin intentar agotar el análisis, prácticas antisindicales por parte de los empresarios que imponen barreras a los sindicatos para cumplir su función de representación. En este sentido, la evidencia para Chile muestra que un 55% de los dirigentes sindicales cree que las empresas dan facilidades para la afiliación sindical. Solo el 16% opina que las empresas ponen dificultades. Cerca de la mitad de los dirigentes sindicales que declaran la existencia de prácticas antisindicales por parte de la empresa señalan que la empresa ni dificulta ni facilita el funcionamiento del sindicato. Aún así, un 46,3% de los dirigentes sindicales cree que los no sindicalizados no están sindicalizados por miedo a represalias empresariales, mientras que un 21,3% de los dirigentes sindicales cree que los no sindicalizados no ven la utilidad de un sindicato. No existe una conclusión convincente en torno a la razón por la cuál la tasa de afiliación es baja en Chile con respecto a otros países.

Aun así, las cifras sobre percepción parecen más interesantes cuando se pregunta sobre la conveniencia de la negociación colectiva. Al 2006, casi un 50% de los empleadores declaraba la negociación colectiva como conveniente o muy conveniente. Para la misma pregunta los trabajadores que creen que la negociación colectiva es conveniente o muy conveniente superan el 70%¹⁸. Si bien estos resultados resultan ser al menos intuitivos, para efectos de política pública sería importante ver si este grupo de empleadores que reconocen la negociación colectiva como conveniente o muy conveniente son efectivamente aquellos que lo practican.

Existen dos tipos de acuerdos colectivos: el contrato colectivo y el convenio colectivo. La única diferencia entre el primero y el segundo es que el contrato colectivo es el producto de un proceso de negociación colectiva reglada, es decir, de un proceso de negociación forzoso para el empleador regulado en el Código del Trabajo, y el segundo un producto de cualquier negociación que no sea la reglada¹⁹. La alternativa existente a la afiliación sindical son los grupos negociadores, los cuales se rigen bajo un marco normativo parecido pero en algunos casos más flexible que el de los sindicatos²⁰. Ahora bien, tanto sindicatos como grupos negociadores pueden hacer uso de los convenios o contratos colectivos. Para estos efectos, la evidencia empírica muestra que los grupos negociadores son los que más ocupan – en término del total de negociaciones efectuadas - los convenios colectivos como opción de resultado de la negociación.

El Gráfico III muestra la distribución de los instrumentos colectivos registrados por la Dirección del Trabajo para los años 2000-2006²¹. En el año 2000, del total de

¹⁸ Dirección del Trabajo (2006): Encuesta Laboral 1999, 2002, 2004. 2006.

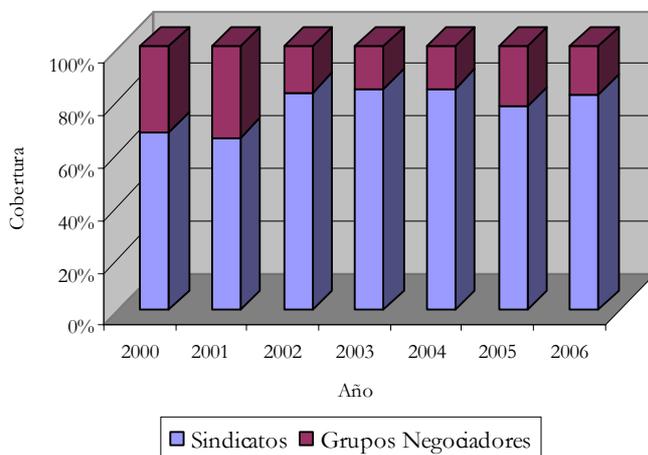
¹⁹ Véase la nota a pie de página número 1 y el resumen de las normas laborales sobre negociación colectiva que está al final del apéndice.

²⁰ Ver cuadro comparativo de tipos de negociación por tipo de asociación en el apéndice.

²¹ Ver cuadro II en el apéndice para la evolución de instrumentos colectivos en el tiempo. El número se ha mantenido constante alrededor de 2000 instrumentos colectivos por año.

instrumentos colectivos ejecutados, alrededor de un 35% correspondía a grupos negociadores. En el año 2006, este porcentaje disminuye a un 18% aproximadamente para los grupos negociadores.

Gráfico III
Distribución de instrumentos colectivos según tipo de asociación



Fuente: Elaboración propia de Dirección del Trabajo.

Según los datos de la Dirección del Trabajo, del total de instrumentos ocupados por los sindicatos entre 1990 y el 2006, en la mayoría de los casos ha sido el contrato colectivo la opción a tomar. Solo en el año 2001 el uso de convenios supera el 20% del total de instrumentos colectivos ocupados. Es interesante notar que en muy pocos casos existen fallos arbitrales que terminen un proceso de negociación colectiva. Estos suceden en caso de que las partes de la negociación no puedan llegar a un acuerdo común y haya que hacer uso de un tercer agente para dar término al conflicto.

Para el caso de los grupos negociadores, el convenio colectivo ha sido el instrumento más ocupado. Estas asociaciones negociadoras han ocupado el convenio como instrumento en más de la mitad de las negociaciones para todos los años de estudio. Esto bien puede estar reflejando distintos intereses por parte de ambos grupos o mayores dificultades para los grupos negociadores de formar el quórum necesario para poder regirse por la negociación colectiva reglada. Al no cumplir con el requisito de agrupación necesario, optan por una negociación flexible y un convenio colectivo como instrumento de opción.

Por otro lado, los acuerdos colectivos no son siempre exitosos y como consecuencia la huelga aparece como un recurso de presión por parte de los trabajadores. Si bien esta puede ser altamente efectiva, sus consecuencias económicas perjudiciales para ambas partes del acuerdo hacen ver este instrumento de presión como la última opción. El número de huelgas aprobadas en Chile ha ido en aumento en los últimos 5 años alcanzando un total de 538 huelgas aprobadas par el 2006. Sin embargo del total de huelgas aprobadas no todas se efectúan, indicando que la huelga en algunos casos puede estar cumpliendo su función de presión. Desde 1997, período desde el cuál se tienen datos sobre huelgas, sólo en 1998 la mitad de las huelgas aprobadas efectivamente sucedieron. Para el resto del período entre 1997 y 2006 las huelgas efectivas fueron menos de la mitad de las aprobadas y si bien el número de huelgas aprobadas ha ido en

aumento, la tasa de efectividad ha caído en los últimos 10 años. Esto puede estar reflejando entre otras cosas que la huelga es efectiva como instrumento de presión para el cumplimiento de los acuerdos o bien refleja el alto costo que los trabajadores experimentan en período de huelga, suficientes para crear incentivos de detención.

Por el mismo lado el número de trabajadores involucrados en huelgas ha disminuido desde 1990 (ver gráfico IV en el apéndice y cuadro VI), sin embargo el promedio de trabajadores involucrados en las huelgas efectivas salvo en dos años de la serie supera al promedio de trabajadores involucrados en el total de huelgas aprobadas. Esto puede reflejar que la efectividad de la huelga depende del número de trabajadores (ver gráfico V en apéndice) contrario a lo que uno esperaría en el sentido de que un mayor número de trabajadores, se espera, generen mayor presión por sobre el empleador haciendo de las huelgas un escenario menos probable pues una vez aprobada, el empleador aceptaría los convenios para que la huelga no se efectúe. En este sentido, el mayor número de trabajadores en huelgas efectivas puede deberse a que estas se dan en escenarios de industrias que agrupan una gran cantidad de trabajadores y/o donde la posibilidad de sustituir trabajadores es menor (ver gráfico VI en el apéndice).

En el marco internacional la historia es diversa. En los países de la OECD, los servicios de los sindicatos varían considerablemente entre naciones. En la mayoría de estos las negociaciones de los sindicatos, los contratos colectivos y los beneficios de ajustes de salarios se aplican a toda la población de trabajadores, miembros y no miembros. Esto claramente crea los incentivos a no formar parte de la acción colectiva – no incurrir en el costo de participación – si de todas maneras reciben el beneficio - lo que se conoce en economía como *free rider* o polizonte. Los beneficios de la negociación colectiva se pueden obtener sin tener participación en los costos. Relacionado con esto, una proporción importante de las tasas de afiliación en los sindicatos europeos son personas que están fuera de la fuerza de trabajo dependiente²². Por ejemplo, la proporción promedio de los sindicalizados que declara estar jubilado de la fuerza de trabajo alcanza a ser un 17.2%²³.

En el informe sobre política laboral de la OECD²⁴ para el 2004, concluyen que en las últimas décadas la tasa de afiliación sindical ha ido disminuyendo. Solo Finlandia, Bélgica, Dinamarca y Suecia han aumentado sus tasas de afiliación. Estos países tienen en común el *sistema Ghent*, donde los beneficios del desempleo, como regla, son administrados por sindicatos. Estos resultados se contrastan con la experiencia de Portugal y Nueva Zelanda en donde la tasa de afiliación ha caído en más de la mitad en los últimos 30 años²⁵. La historia no es la misma para las tasas de cobertura de la negociación colectiva. Esta se ha mantenido estable para el mismo período de análisis en la mayoría de los países. En gran medida esto se debe al poco cambio en la regulación laboral referente a la aplicación de los beneficios a trabajadores no afiliados y al carácter voluntario que prevalece sobre la aplicación de estos mecanismos de extensión de los resultados de las negociaciones. Se esperaría que el respeto de los mecanismos de extensión se tradujera en una mayor cobertura de la negociación colectiva.

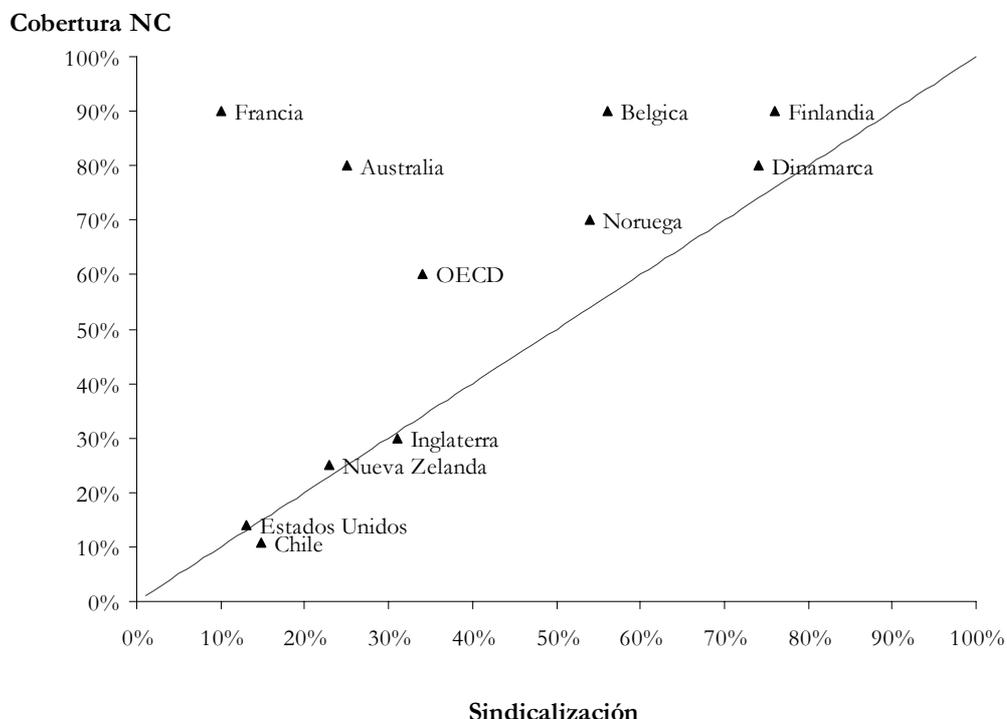
²² VISSER (2006).

²³ Tasa que varía de un 4.5% en España a un 48.0% en Italia.

²⁴ OECD (2004).

²⁵ Ver cuadro III en el apéndice.

Gráfico IV
Sindicalización y cobertura: Chile y la OECD



Fuente: *Compendio Estadístico de la Dirección del Trabajo; OECD (2004).*

El gráfico IV muestra la relación que existe entre la tasa de afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva para países de la OECD. Tomando solo algunos países y posicionando a Chile en este marco²⁶, el cuadro nos muestra la posición relativa de Chile a otros países en estas dos dimensiones²⁷. No existe una historia común para los países de la OECD. Las tasas de sindicalización disminuyeron al 2000, tomando como base 1970 en casi todos los casos, con la excepción de Finlandia, Suecia, Dinamarca y Bélgica. En lo que refiere a la negociación colectiva, las cifras reflejan un patrón similar en la tasa de aquellos trabajadores cuyos contratos fueron negociados en acuerdos colectivos entre sindicatos y empleadores. Solo en los Estados Unidos, Canadá y el Reino Unido, las tasas de cobertura están sobre las tasas de afiliación. Esto puede estar reflejando el hecho de que la mayoría de las negociaciones se llevan a cabo a niveles descentralizados, como grupos negociadores no miembros del sindicato en una misma compañía. En este sentido un número considerable de países de la OECD han ido moviéndose hacia una regulación que impone más barreras para la negociación multiempresa, lo que intuye el informe podría estar causando la diferenciación salarial de los últimos años a nivel de industrias, pues cada firma negocia sus términos de manera independiente. Las negociaciones multiempresa y las políticas públicas destinadas a extender el contrato colectivo a empresas que no están organizadas,

²⁶ Se tomó la tasa de sindicalización y cobertura de la negociación colectiva para el año 2000.

²⁷ Ver cuadro III en el apéndice.

garantizan tasas de cobertura más amplia en la mayoría de los países europeos más que garantizar aumentos en la afiliación sindical.

Finalmente, uno de los resultados más concluyentes en la evidencia para los países de la OECD es que los grados de centralización, es decir negociación interempresa, acompañados de altos niveles de coordinación, medidos por índices creados por los informes de la OECD, tienden a estar correlacionados en el tiempo con la disminución de la desigualdad en la distribución de salarios.

En conclusión, si bien los países de la OECD han sufrido bajas en la tasa de afiliación sindical, la cobertura de las negociaciones colectivas parece no verse afectada por esto. Para la mayoría de ellos las tasas de cobertura son mayores a la tasa de afiliación, contrario al caso chileno donde esta última es mayor para todo el período de análisis nacional. Esto sugiere que los mecanismos de extensión de las negociaciones así como los incentivos a negociar fuera de la base de la empresa sean al menos tomados en cuenta en el debate hacia una nueva legislación laboral en Chile.

IV. Puntos críticos de la regulación vigente²⁸

A partir de lo expuesto y de lo que se ha escrito últimamente en Chile sobre estos temas, uno podría identificar algunos puntos especialmente críticos de la regulación vigente.

1. Concepto de empresa²⁹

En la legislación chilena, el único lugar donde se define el concepto de empresa es en el Código del Trabajo (artículo 3). Esta definición ha sido objeto de muchas críticas y su problematización resulta crucial a la hora de evaluar el derecho colectivo del trabajo.³⁰ El problema central de la definición que emplea la legislación laboral es que establece como uno de los requisitos para que nos encontremos ante una empresa la existencia de una *individualidad legal determinada*. Es decir, la existencia de una empresa se identifica, entre otras características, con la tenencia de una individualidad legal a través de los mecanismos formales establecidos en la ley (personalidad jurídica propia, o sea, RUT y razón social). En muchos casos esta práctica resulta una forma legítima de estructuración organizacional que tienen los dueños de esas empresas, que incluso puede ayudar a obtener mayores índices de productividad, crecimiento y en definitiva más empleo.³¹ Pero en otros casos ha dado lugar a prácticas de divisiones formal-legales al interior de una empresa que no siempre concuerda con la realidad, lo que ha obstaculizado el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

Uno de los grandes esfuerzos de la práctica del derecho laboral es lo que se denomina la técnica del *levantamiento del velo*, que consiste en mirar más allá de las figuras formales para determinar, en este caso, quién es en definitiva el empleador. Para ello se han ocupado distintas técnicas interpretativas de las disposiciones legales vigentes, que muchas veces se topan con la barrera de la interpretación formalista de los tribunales de

²⁸ Para la identificación y problematización de estos puntos se han utilizado, entre otras referencias, los mismos trabajos mencionados en las citas de pie de página números 3 y 4.

²⁹ En esto hemos seguido a UGARTE (2004: pp. 67 y ss.).

³⁰ De hecho, el concepto de empresa fue uno de los puntos más debatidos en la discusión sobre el proyecto de ley de subcontratación. Dicho proyecto contemplaba un cambio en la definición, lo que terminó por excluirse para que se aprobara la reforma que quedó.

³¹ Agradecemos a Matías Provoste la precisión de este punto.

justicia. Ahora bien, más allá de estas técnicas interpretativas, una mirada al modelo del derecho colectivo del trabajo requiere que se afronte el problema de la definición legal de empresa, buscando las herramientas que impidan los abusos que se pueden generar con una interpretación formalista de la definición y evitando también un uso discrecional de las potestades de fiscalización de la Dirección del Trabajo que impidan el legítimo derecho de organización de su entidad económica a los empleadores.³²

2. Conveniencia de incluir a la negociación colectiva ínter empresa dentro del proceso de negociación colectiva reglado

En la legislación vigente existe la posibilidad de negociación colectiva interempresa, siempre y cuando se cuente con la voluntad de los empleadores que serían sujetos de ese proceso de negociación. Así de claro es el artículo 303 del Código del Trabajo: “*La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes*”. El efecto de esta norma es que no se puede forzar un proceso de negociación colectiva reglado entre trabajadores o sindicatos de más de una empresa, lo que obstaculiza la negociación colectiva por sector económico, negociación que siempre ha sido resistida por los sectores empresariales.

Tomando en cuenta que los incentivos por parte de los empleadores a la negociación colectiva son bajos, el acuerdo libre por las dos partes es un escenario poco probable. Por esto, la negociación interempresa en Chile es una práctica poco común. La negociación multiempresa (como se le denomina en otros países) centraliza el poder de los trabajadores, lo que redundaría en un fortalecimiento de su posición negociadora. Como revisamos en la evidencia empírica internacional, si bien las tasas de sindicalización han ido a la baja en los últimos tiempos, la negociación interempresa es una práctica común.³³ Una conclusión importante revisada es que en aquellos países donde existen altas tasas de centralización junto con una alta coordinación de las centrales de trabajadores, se han traducido en una disminución significativa de la desigualdad salarial en los países de la OECD. Así también, la negociación interempresa se traduce en una extensión a un universo mayor que los afiliados a sindicatos de los resultados de la negociación.

Las desventajas para países como Chile, donde un 80% del empleo se concentra en empresas pequeñas, es que la negociación interempresa claramente presenta una amenaza para este grupo. Las cifras indican que menos de un 5% de las empresas que tienen sindicato eran clasificadas como medianas y pequeñas, lo que implica que sólo permitiéndose la negociación interempresa obligaría a estos empleadores a participar en un proceso de negociación colectiva. Y dada la vulnerabilidad de las pymes, dicha obligación podría traducirse en serios perjuicios para estas entidades o desincentivos a formar nuevas pequeñas empresas. Ahora bien, la falta de sindicatos y de procesos de negociación puede deberse, como se dijo anteriormente, a la existencia de relaciones más estrechas o bien a que las barreras de quórum son tales que no se forman agrupaciones en estas empresas. Si lo segundo es más importante que lo primero, es

³² Algunos mecanismos interpretativos para solucionar el problema están en UGARTE (2004: pp. 85 y ss.). Algunas propuestas de reformas legales están en FERES & INFANTE (2007: p. 41 y 42).

³³ Por ejemplo, en Australia, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Holanda, Portugal, Eslovaquia, Suecia y Suiza, con distintos niveles de centralización, donde el nivel más centralizado lo ocupa Finlandia. OECD (2004: p. 151).

probable que permitiendo la negociación interempresa estos trabajadores puedan asociarse. Pero habría que revisar el efecto de una medida de este tipo sobretodo en pequeñas y medianas empresas.

3. Conveniencia de monopolizar la negociación colectiva reglada en los sindicatos

La determinación del sujeto negociador que representa a los trabajadores en un proceso de negociación colectiva es definida por el Código del Trabajo, el que permite que no sólo los sindicatos puedan participar del proceso de negociación, sino también grupos de trabajadores que se unen con ese sólo propósito. Estos últimos se entienden como organizaciones de trabajadores independientes a los sindicatos, pero que deben cumplir también con un quórum mínimo de afiliados para poder entrar a un proceso de negociación. La ley establece que los grupos negociadores también pueden obligar al empleador al diálogo colectivo, siempre que cumplan con los mismos quórum de representación que los sindicatos.

La monopolización del proceso de negociación colectiva reglado por los sindicatos se refiere a que sólo esta organización pueda representar a los trabajadores en el proceso de diálogo reglado. El efecto que se busca con esta propuesta es claro: aumentar las tasas de sindicalización, y con esto, fortalecer los sindicatos como organizaciones fuertemente legitimadas para defender los intereses de los trabajadores. Pero no es claro que exista un vínculo causal directo entre la posibilidad de negociar por grupos y las bajas tasas de afiliación. Los datos no son concluyentes al respecto. Ahora bien, tampoco resulta nítido si al empleador le conviene que haya grupos negociadores o no. Por un lado, la legislación vigente le permite obtener instrumentos colectivos más flexibles con los grupos de trabajadores y menos flexibles para los trabajadores sindicalizados. El peor escenario para el empleador parece ser aquel en donde todos los trabajadores estén sindicalizados, pues todos estarían cubiertos por las condiciones de la negociación colectiva reglada. Aún así, es costoso tener que negociar dentro de la misma empresa con distintos organismos. Un buen escenario para el empleador, dentro de las reglas de negociación reglada, es que las negociaciones se hagan en un mismo tiempo y que los acuerdos finales sean una mezcla de lo que piden los sindicatos y los grupos negociadores, y esto se aplique a todos los trabajadores por igual.

4. Piso mínimo del proceso de negociación colectiva reglada

Si bien la legislación laboral permite que dentro de un proceso de negociación colectiva reglada se acuerde entre trabajadores y empleador un contrato colectivo con menores beneficios para los primeros que el acuerdo anterior, el Código del Trabajo establece algunas herramientas en manos o a favor de los trabajadores que, de aplicarse, les permitirían imponer como mínimo en la negociación los términos del contrato colectivo anterior. Esto es lo que se denomina el piso mínimo de la negociación colectiva reglada.

Las herramientas mencionadas son dos: en primer lugar, la que permite que en cualquier etapa de la negociación los trabajadores exijan la suscripción de un contrato colectivo con iguales estipulaciones que el anterior, por un plazo máximo de dieciocho meses, sin que el empleador pueda negarse (art. 369 inciso segundo); en segundo lugar, los requisitos que debe cumplir el empleador para poder reemplazar trabajadores en huelga y que en general consisten en haber realizado una última oferta a los trabajadores que

respete los términos del contrato anterior más un reajuste y más un bono de reemplazo (art. 381).

Estas herramientas permiten que uno pueda sostener que existe un piso mínimo en el proceso de negociación colectiva reglado, y que, vistos desde un punto de vista económico, constituyen costos que el empleador debe asumir en este proceso de negociación. Por eso, cabe preguntarse en qué medida este piso mínimo incentiva la negociación colectiva. Como se trata de costos que el empleador debe asumir, es muy probable que éste ocupe todas las herramientas que estén a su disposición para evadir la negociación colectiva. Porque salvo en casos de mucha sintonía entre empleador y trabajadores, estos últimos tienen fuertes incentivos para velar por la aplicación del piso mínimo. El problema para los empleadores está dado, especialmente, en contextos de disminución de productividad, lo que se agrava en los casos de medianas y pequeñas empresas. Los trabajos recientes sobre estos temas no han ahondado mucho sobre este punto. Probablemente se debe a que la disputa se refiere a si conviene profundizar las herramientas de presión de los trabajadores o mantener el estado actual. Ahora bien, resulta extraño pensar en un procedimiento de negociación forzado sin la posibilidad de piso mínimo. Quizás, habría que pensar en alguna regla que permita, en años de estancamiento productivo, matizar el piso mínimo vinculante para los empleadores.

5. Reemplazo de trabajadores en huelga.

El derecho de huelga es la herramienta más fuerte que tienen los sindicatos para hacer uso de su poder de negociación. Cuando la negociación no avanza debido a los obstáculos que pone el empleador al logro de un contrato colectivo que a los trabajadores les resulta beneficioso, la huelga resulta una opción de presión fuerte, aun cuando sea costosa tanto para empleados como empleadores. La paralización de las actividades de la empresa paraliza también el trabajo. Por un lado, el empleador pierde producto y, por el otro, el trabajador deja de recibir sus salarios (se suspende la relación laboral).

Evidentemente, la posibilidad de reemplazar a los trabajadores en huelga, como lo permite la legislación laboral, le quita fuerza al derecho de huelga de los trabajadores en proceso de negociación, a pesar de que el Código del Trabajo es restrictivo a la hora de entregarle esta facultad a los empleadores. De hecho, la posibilidad de reemplazar trabajadores en huelga es descrita en forma negativa: *“Estará prohibido el reemplazo de trabajadores en huelga, salvo que...”*. Esto ha llevado a que en la práctica sean pocos los sectores que hacen uso de esta facultad. Además, hay que considerar que los trabajadores en huelga tienen la facultad de reintegrarse al trabajo y el empleador deberá aceptarlos. Lo que la legislación no debiese incentivar es la paralización de las funciones de la empresa. En este escenario, evidentemente, nadie termina ganando. Una salida transaccional al tema podría ser prohibir el reemplazo de trabajadores desde el primer día de la huelga, permitiéndose sólo desde el decimoquinto día, como lo establece la ley en el caso de que el empleador no cumpla con los requisitos de la última oferta. Esto con el objetivo de no paralizar indefinidamente la actividad de la empresa, que en definitiva es la que permite que exista relación laboral.

V. Observaciones finales

La práctica efectiva del derecho colectivo del trabajo en Chile es precaria. Así lo demuestran las bajas tasas de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva. El escenario es contrastante si se comparan estas cifras con varios países desarrollados, a los que tanto se aspira a igualar. Este contexto ha llevado a que de varios sectores se escuchen fuertes críticas al marco normativo de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva.

Ante esto, lo primero que uno debiese analizar es si existe un real compromiso en el país, sobretodo en los sectores involucrados con estos temas, con el ejercicio real del derecho colectivo del trabajo. Si existe un compromiso, uno debiese pensar en mecanismos que incentiven la afiliación sindical y la negociación colectiva. Entre estos incentivos, quizás lo primero que hay que mirar es la legislación laboral. Esto, para hacer efectivos los derechos constitucionales que respaldan los intereses de los trabajadores. Pero también hay que pensar que existen otros derechos, también garantizados constitucionalmente, que respaldan las pretensiones de los empresarios y empleadores. En consecuencia, no existen respuestas absolutas. Es necesario, tanto en la interpretación que hace la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia, como en eventuales propuestas legislativas, desarrollar soluciones equilibradas y razonables, que incluyan consideraciones de justicia y de eficiencia económica. Y en las eventuales propuestas legislativas, hay que identificar los cambios culturales que podrían estar detrás de las cifras actuales, para determinar cuán determinante están siendo las normas legales en el escenario descrito.

En este trabajo hemos considerado cinco puntos que merecen particular atención, ya sea para proyectos de reformas como para decidir mantener la situación actual. El primero se refiere al concepto de empresa, en el que, en nuestra opinión, urge una definición legal más acorde con los tiempos y con los eventuales abusos que se pueden ocasionar. El segundo se refiere a la conveniencia de aplicar la negociación colectiva reglada a los sindicatos interempresa. Aquí hay que tomar la experiencia comparada donde resaltan países con modelos exitosos de relaciones laborales en que existen niveles mayores de centralización de la negociación colectiva, pero cuidando el efecto que pudiese tener una reforma como esta en pequeñas empresas. El tercer punto identificado se refiere a la monopolización de la negociación colectiva en los sindicatos. Las cifras no indican con claridad que la baja afiliación se deba a la posibilidad de negociar por grupos de trabajadores. Aquí sí que resulta imperioso identificar elementos culturales que estén afectando la afiliación sindical. No nos parece que una medida de este tipo cambie radicalmente el escenario. Y si no lo cambia, no se ven problemas con la existencia de grupos negociadores, como posibilidad respaldada por la libertad sindical. El cuarto punto corresponde al piso mínimo de la negociación. En principio, este piso mínimo parece consustancial con un proceso de negociación forzada. Sólo uno podría pensar en matizarlo en situaciones de crisis productiva de una empresa o sector económico. Por último, respecto a la posibilidad del reemplazo de trabajadores en huelga, si bien esta facultad disminuye el peso específico de la huelga como única herramienta de presión de los trabajadores, una eventual reforma legal no puede implicar escenarios de paralización indefinida de actividades.

VI. Bibliografía

BERG, Huberto (2007). Nuevas Reformas Laborales, ¿Es lo que los trabajadores chilenos quieren y necesitan? Puntos de Referencia N° 288. Santiago. Centro de Estudios Públicos.

COLOMA, Fernando (1995). Leyes Laborales: Nuevamente en la Palestra. Estudios Públicos, 59. Invierno 1995. Santiago.

Dirección del Trabajo (2006). Series Estadísticas 1990-2006: Negociación Colectiva.

- Series Estadísticas 1990-2006: Sindicalismo.
- Encuesta Laboral 2006: Informe de resultados.
- Encuesta Laboral 2004: Relaciones de trabajo y empleo en Chile.
- Encuesta Laboral 2002: Relaciones de trabajo y empleo en Chile.
- Encuesta Laboral 1999: Informe de resultados.

FERES, María Ester e INFANTE, Ricardo (2007). La Negociación Colectiva del Futuro en Chile. Informe para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago. Chile 21.

MORGADO, Emilio (1999). Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo. Serie Reformas Económica. CEPAL.

NÚÑEZ, Daniel (2007). La Negociación Colectiva: La llave maestra de la institucionalidad laboral. En: <http://www.trabajoyequidad.cl/view/centro-estudios.asp> (consulta: 7 de diciembre de 2007).

OECD (2004). Employment Outlook. Organization for Economic Co-operation and Development. En: http://www.oecd.org/document/62/0,2340,en_2649_201185_31935102_1_1_1_1,00.html (consulta: 25 de noviembre de 2007).

POSNER, Richard (2000). El análisis económico del derecho. México. Editorial Fondo de Cultura Económico.

SALINERO, Jorge (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y Desafíos. Santiago. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Cuadernos de Investigación N° 29.

TAPIA, Francisco (2005). Sindicatos en el derecho chileno del trabajo. Santiago. Editorial Lexis Nexis.

UGARTE, José Luis (2004). El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago. Editorial Universitaria.

VISSER, Jeller (2006). Union Member Statistics in 24 countries. Monthly Labor Review. January 2006.

APÉNDICE

Cuadro I

Percepción de empleadores y trabajadores sobre conveniencia de los procesos
de negociación colectiva (porcentajes)

Año ENCLA	1999		2002		2004		2006	
	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores	Empleadores
Muy conveniente	15,3	8,2	38,6	10,2	28,4	7,9	30,7	9,1
Conveniente	37,7	44,1	37,1	38,8	44,3	41,3	40,2	40,3
Medianamente conveniente	27,7	25,7	14,6	29,9	15,9	29,4	18,4	27,7
Inconveniente	15,5	19,3	8,1	18,6	10,2	19,2	9,7	19,9
Muy inconveniente	3,8	2,7	1,7	2,6	1,3	2,3	0,9	3,0

Fuente: Elaboración propia a partir de ENCLA(2006).

Cuadro II

Instrumentos colectivos por entidad negociadora y tipo de instrumento

	Sindicatos				Grupos Negociadores			
	Contratos	Convenios	Fallos	Total	Contratos	Convenios	Total	Total
1990	1080	148	1	1229	489	681	1170	2399
1991	1399	198	1	1598	567	645	1212	2810
1992	1473	238	0	1711	367	701	1068	2779
1993	1484	326	0	1810	562	666	1228	3038
1994	1400	234	1	1635	335	731	1066	2701
1995	1451	216	0	1667	494	601	1095	2762
1996	1315	242	0	1557	294	699	993	2550
1997	1357	278	0	1635	410	629	1039	2674
1998	1154	242	0	1396	226	566	792	2188
1999	1143	232	0	1375	293	653	946	2321
2000	1066	229	1	1296	236	565	801	2097
2001	1027	258	0	1285	267	733	1000	2285
2002	1223	232	0	1455	198	227	425	1880
2003	1167	276	0	1443	260	227	487	1930
2004	1214	228	0	1442	163	233	396	1838
2005	1298	297	0	1595	313	301	614	2209
2006	1293	287	0	1580	187	298	485	2065

Fuente: Dirección del Trabajo

Cuadro III

Sindicalización y Negociación Colectiva en la OECD

	Sindicalización				Negociación Colectiva		
	1970	1980	1990	2000	1980	1990	2000
Australia	44%	48%	40%	25%	80%	80%	80%
Austria	63%	57%	47%	37%	95%	95%	95%
Bélgica	41%	54%	54%	56%	90%	90%	90%
Canda	32%	35%	33%	28%	37%	38%	32%
Republica Checa			46%	27%			25%
Dinamarca	60%	79%	75%	74%	70%	70%	80%
Finlandia	51%	69%	72%	76%	90%	90%	90%
Francia	22%	18%	10%	10%	80%	90%	90%
Alemania	32%	35%	31%	25%	80%	80%	68%
Grecia		39%	32%	27%			
Hungría			63%	20%			30%
Islandia		75%	88%	84%			
Irlanda	53%	57%	51%	38%			
Italia	37%	50%	39%	35%	80%	80%	80%
Japón	35%	31%	25%	22%	25%	20%	15%
Corea	13%	15%	17%	11%	15%	20%	10%
Luxemburgo	47%	52%	50%	34%			60%
México			43%	18%			
Holanda	37%	35%	25%	23%	70%	70%	80%
Nueva Zelanda	56%	69%	51%	23%	60%	60%	25%
Noruega	57%	58%	59%	54%	70%	70%	70%
Polonia			33%	15%			40%
Portugal		61%	32%	24%	70%	70%	80%
Eslovaquia			57%	36%			50%
España		7%	11%	15%	60%	70%	80%
Suecia	68%	80%	80%	79%	80%	80%	90%
Suiza	29%	31%	24%	18%	50%	50%	40%
Turquia			27%	33%			
Reino Unido	45%	51%	39%	31%	70%	40%	30%
USA	27%	22%	15%	13%	26%	18%	14%
OECD promedio	42%	47%	42%	34%	67%	66%	60%

Fuente: OECD (2004).

Cuadro IV.

Numero de sindicatos vigentes y activos, población afiliada a sindicatos vigentes activos, Fuerza de Trabajo ocupada sin incluir a trabajadores de la administración pública y tasas de sindicalización, a nivel nacional, años 1990 a 2006

	Numero de sindicatos vigentes	Numero de sindicatos vigentes activos	Población afiliada a sindicatos vigentes activos	Total Fuerza de Trabajo ocupada sin Adm. Pública.	Tasa de Sindicalización [Pob./F.T.Ocupada sin A.P.]	Fuerza de Trabajo Ocup. Sin Adm. Pública ni empleadores.	Tasa de Sindicalización [Pob./F.T.Ocup.]	Población Afiliada a Sind. Trabajadores Dependientes	Fuerza de trabajo Asalariada sin Adm. Pública	Tasa de Sindicalización [Pob. Dep./F.T.Asal]
1990	8861	**	606812	4105309	0,14781153	3745599	0,16200666	515825	2692459	0,19158138
1991	9858	7707	701355	4197056	0,16710642	3862016	0,18160334	586716	2765416	0,21216193
1992	10756	8323	724065	4419779	0,1638238	4054999	0,17856108	602435	2909679	0,20704518
1993	11389	7974	684361	4622652	0,1480451	4280082	0,15989437	569066	3067602	0,18550842
1994	12109	7891	661966	4641835	0,14260869	4305265	0,15375732	547862	3038135	0,18032839
1995	12715	7505	637570	4682185	0,13616933	4364825	0,14607	518094	3100665	0,16709125
1996	13258	7476	655597	4829052	0,13576101	4525632	0,14486308	531195	3243452	0,16377458
1997	13795	7446	617761	4943224	0,12497127	4643794	0,13302937	501386	3350654	0,14963825
1998	14276	7439	611535	4950036	0,12354153	4657376	0,13130462	489957	3276276	0,14954692
1999	14652	7057	579996	4857244	0,11940845	4552804	0,12739314	463071	3192874	0,14503266
2000	14724	7659	595495	4815829	0,12365368	4528339	0,13150407	467835	3170319	0,14756717
2001	15192	7410	599610	4908057	0,12216851	4631937	0,12945124	466138	3187987	0,14621703
2002	16310	8149	618930	4997138	0,1238569	4723018	0,13104545	481749	3253178	0,14808566
2003	16987	8967	669507	5129174	0,1305292	4849564	0,13805509	519687	3326674	0,15621819
2004	18047	9414	680351	5290399	0,12860108	4979719	0,13662438	533175	3423609	0,15573478
2005	19082	9148	676368	5343497	0,12657778	5054172	0,1338237	539326	3581293	0,15059533
2006	19883	9424	703706	5787697	0,12158653	5477846	0,128464	568856	3933474	0,14461923

Fuente: Dirección del Trabajo

Cuadro V

Tipo de asociación	Negociación Colectiva		
	Libre	Reglada (art. 315 y ss. CT)	Semi reglada (art. 314 bis CT)
Sindicatos	Sí	Sí	No
Grupo negociador con igual quórum que sindicato	Sí	Sí	Sí
Grupo negociador de 8 o más trabajadores	Sí	No	Sí

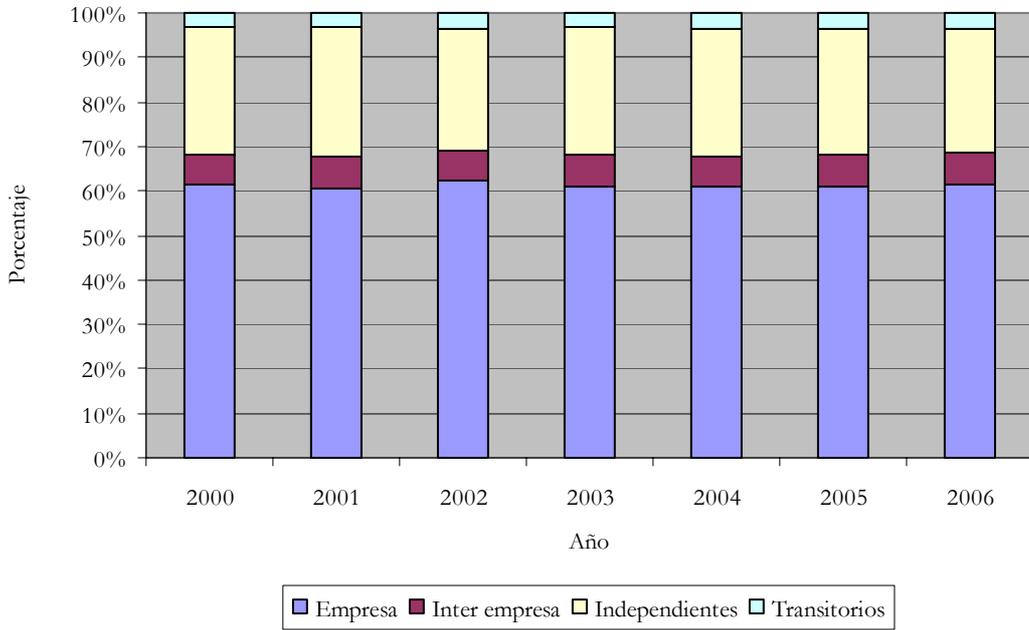
Fuente: Elaboración propia de Código del trabajo.

Cuadro VI

	Número de huelgas legales efectuadas, trabajadores involucrados, días de duración y días hombre-huelga				
	Número de huelgas	Trabajadores Involucrados	Total días de duración	Promedio de duración de huelga	Días persona-huelga
1990	176	25010	2643	15,0	245192
1991	219	45910	2725	12,4	730925
1992	247	26962	2975	12,0	344708
1993	224	25098	2578	11,5	311979
1994	196	16209	2640	13,5	229428
1995	187	24724	2324	12,4	350124
1996	183	25776	1795	9,8	228772
1997	179	19278	1850	10,3	250599
1998	121	12608	1204	10,0	123507
1999	108	10667	1308	12,1	103232
2000	125	13227	1121	9,0	114306
2001	86	11591	805	9,4	127157
2002	117	14662	1363	11,6	207224
2003	92	10443	802	8,7	73467
2004	125	13013	1586	12,7	172858
2005	101	11209	1131	11,2	99931
2006	134	15602	1501	11,2	195344

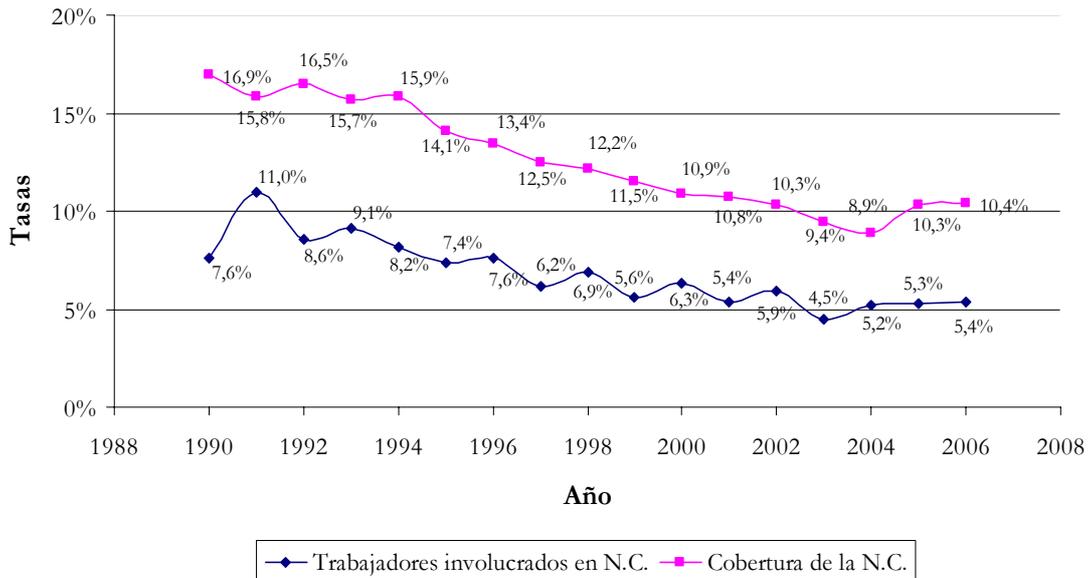
Fuente: Dirección del trabajo

Gráfico I
Afiliados según tipo de Sindicatos



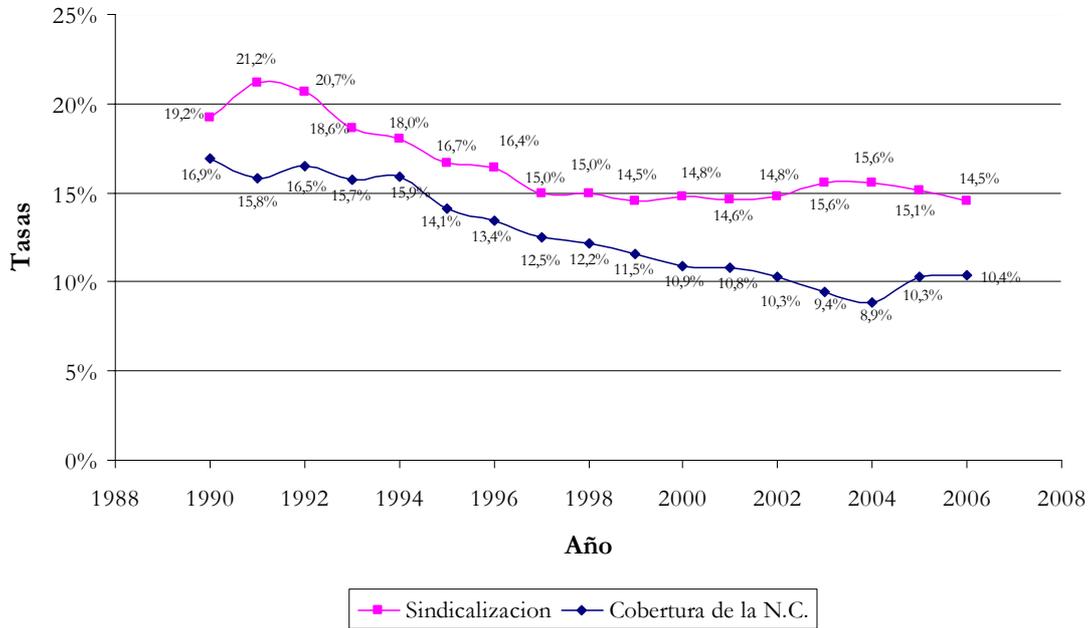
Fuente: Elaboración propia de Dirección del Trabajo.

Gráfico II
Evolución de tasas: Trabajadores Involcrados y Cubiertos por Negociación Colectiva



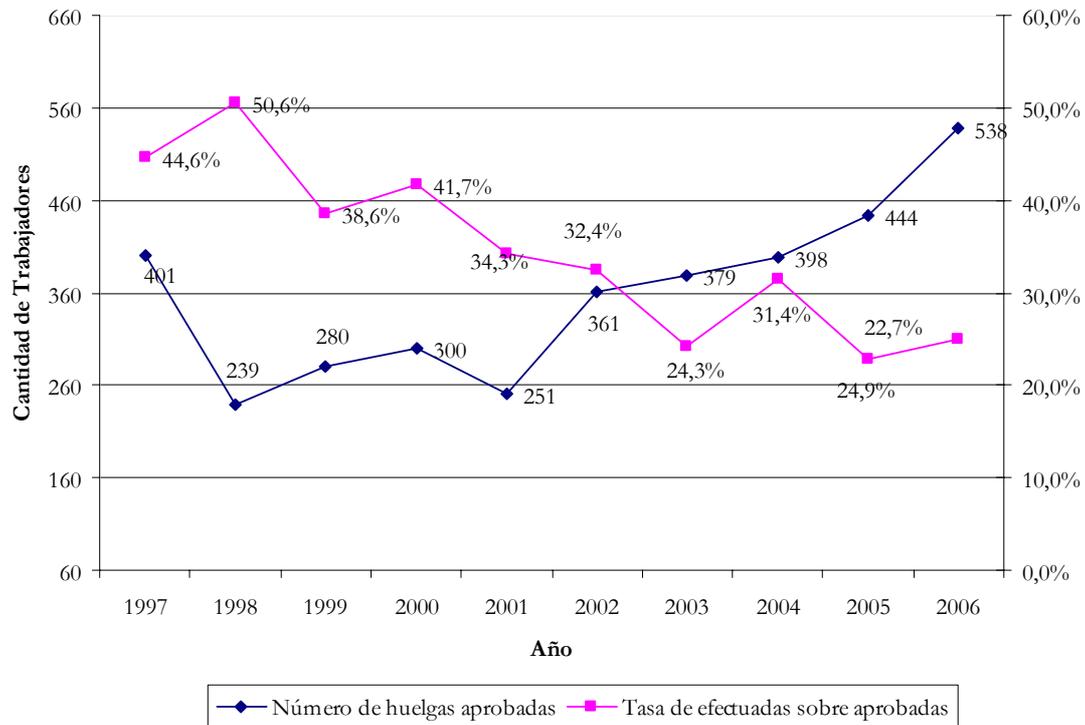
Fuente: Dirección del Trabajo; SALINERO (2006).

Gráfico III
Evolución de tasas: Afiliación y Cobertura de la Negociación Colectiva



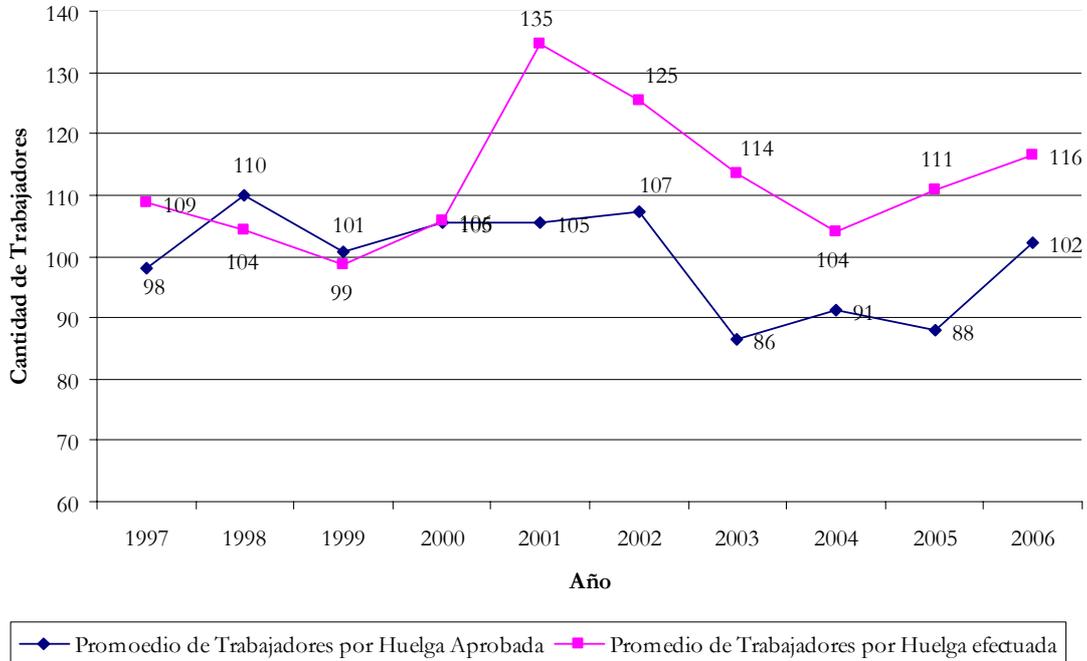
Fuente: Dirección del Trabajo; SALINERO (2006).

Gráfico IV
Número de huelgas aprobadas y efectuadas por año



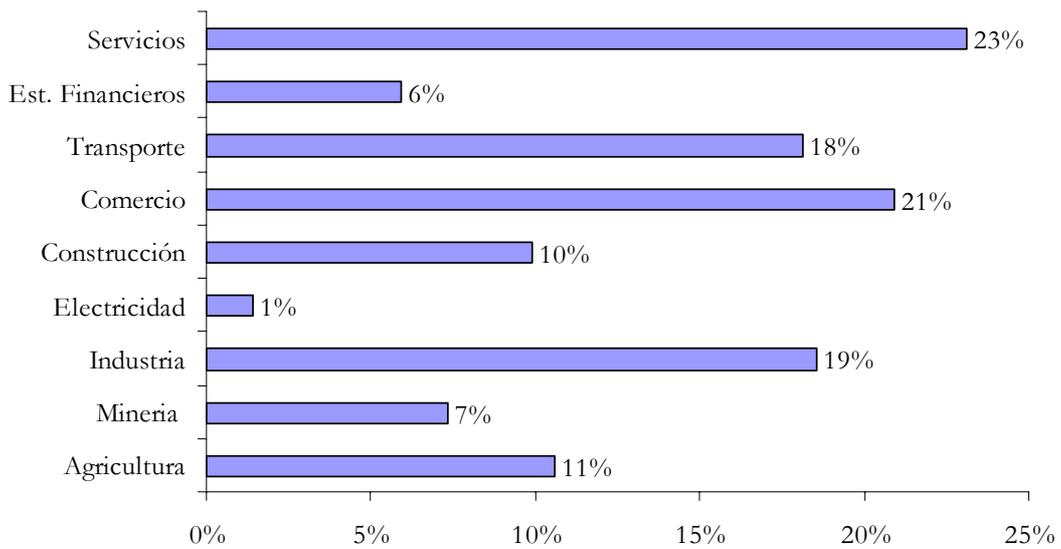
Fuente: Dirección del trabajo

Gráfico V
Promedio de Trabajadores por huelga aprobada o efectuada



Fuente: Dirección del trabajo

Gráfico VI
Total de trabajadores afiliados por rama de actividad, año 2006



Fuente: Dirección del Trabajo

Resumen normas relevantes del Código del Trabajo:

Sobre Sindicatos:

- La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical. Tampoco podrá impedirse la desafiliación. Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato en razón de un mismo empleo (art. 214).
- No se podrá condicionar el empleo a una determinada afiliación o desafiliación de un sindicato (art. 215).
- Se reconocen los sindicatos de empresas, sindicatos interempresa (agrupa a trabajadores de dos o más empleadores), sindicatos de trabajadores independientes y sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios (art. 216).
- Los fines principales de los sindicatos son: i) representar a los afiliados en el proceso de negociación colectiva, ii) representar a los afiliados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, iii) velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y la seguridad social, iv) otros (art. 220).
- Durante la constitución de un sindicato los trabajadores que concurren a este proceso gozan de fuero laboral (art. 221).
- La constitución de un sindicato debe ajustarse a determinados quórum de trabajadores (art. 227).
- Existe la posibilidad de formar federaciones (uniones de tres o más sindicatos) y confederaciones (uniones de tres o más federaciones o uniones de veinte o más sindicatos). Estas organizaciones tienen por objetivo prestar asistencia y asesoría a los sindicatos que agrupan (art. 266 y ss.).
- También se reconoce la posibilidad legal de constituir centrales sindicales, que consisten en organizaciones a nivel nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integran, que pueden ser de un determinado sector productivo o no. Entre sus finalidades se encuentra la defensa de los intereses de los trabajadores de las organizaciones sindicales afiliadas a estas centrales, ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales (art. 276 y ss.).
- Se regulan las prácticas antisindicales que se definen como aquellas conductas que comete el empleador que atentan contra la libertad sindical. Pero también se describen las prácticas desleales en que pueden incurrir los trabajadores y las organizaciones sindicales que también afectan la libertad sindical (art. 289 y ss.).

Sobre Negociación Colectiva:

- La negociación colectiva se define como el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado (art. 303).
- La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes. Es decir, no se puede forzar un proceso de negociación colectiva cuando están en juego más de un empleador (art. 303).
- Se prohíbe la negociación colectiva en aquellas empresas que se relacionan con el Estado a través del Ministerio de Defensa Nacional y en aquellas que en los dos últimos años han sido financiadas en más de un 50% por el Estado.
- Se prohíbe la negociación colectiva respecto de materias que afecten la facultad del empleador de dirigir la empresa (art. 306).

- Se prohíbe negociar a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje o contratos por faenas transitorias y a los trabajadores en puestos directivos, o que tengan facultad de contratar o despedir (art. 305).
- Se establece el fuero laboral para los trabajadores que participan de un proceso de negociación colectiva (art. 309).
- Se regulan ciertos requisitos que deben cumplir los grupos de trabajadores que se unen para negociar colectivamente en forma separada del sindicato y sin los mismos quórum del sindicato. Debe tratarse de grupos de ocho o más trabajadores (art. 314 bis).
- El Código del Trabajo establece el denominado procedimiento de negociación colectiva reglado, el que se opone al procedimiento de negociación colectiva libre en que pueden participar las empresas y los trabajadores en cualquier momento y con las formalidades que ellos mismos decidan. El procedimiento de negociación colectiva reglado (en adelante PNCR) es aquel en que participa una empresa, por un lado, y uno o más sindicatos de esa empresa o grupos de trabajadores de esa misma empresa que se unan con el solo objeto de llevar adelante un PNCR y que cumplan con los mismos quórum de constitución de un sindicato. El PNCR establece ciertas restricciones para los participantes de la negociación que buscan forzar el destino de la negociación hacia un acuerdo sobre un contrato colectivo. Por eso es un procedimiento de negociación reglado. Algunas de estas restricciones son: i) el empleador debe entregar información de la empresa para que los trabajadores hagan el proyecto de contrato colectivo, ii) si el empleador comunica la circunstancia de encontrarse la empresa en PNCR, los demás trabajadores que no estén participando de ese proceso tienen un plazo para unirse, iii) el empleador tiene un plazo para responder la propuesta de los trabajadores bajo sanción de entenderse aceptado el proyecto, iv) los trabajadores tienen la posibilidad de obligar al empleador a suscribir un contrato colectivo por un plazo de 18 meses con las mismas condiciones del anterior, durante cualquier etapa de la negociación colectiva. Algunas de estas restricciones son denominadas el piso mínimo de la negociación.
- También se regula la huelga y el cierre temporal de la empresa. El derecho de huelga se otorga como una facultad de los trabajadores cuando no se acepta la última oferta del empleador y las materias no son de arbitraje obligatorio ni las partes han convenido llevarlo arbitraje (art. 370). La huelga debe ser acordada por mayoría absoluta de los trabajadores envueltos en la negociación. El cierre temporal de la empresa es la facultad del empleador de suspender el funcionamiento de ésta cuando más del 50% de los trabajadores están en huelga o, independiente del porcentaje, la huelga paraliza ciertas actividades esenciales de la empresa. Durante la huelga o el cierre temporal de la empresa se suspenden los contratos de trabajo, por lo que no existe el deber de cumplir las obligaciones de éstos.
- Se prohíbe, por regla general, el reemplazo de trabajadores en huelga, salvo la última oferta del empleador haya mantenido las condiciones actuales más un reajuste por IPC, se establezca una reajustabilidad anual y se otorgue un bono de reemplazo a los trabajadores que se encuentran en huelga. Cumplidas estas condiciones, el empleador podrá contratar reemplazantes a partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga. Si no cumple estas condiciones, podrá contratar reemplazantes a partir del decimoquinto día (art. 381).

- Mientras los trabajadores se encuentran en huelga y permanecen involucrados con el proceso de negociación colectiva, el empleador no podrá ofrecer individualmente el reintegro de trabajadores bajo condiciones determinadas (art. 382).