

CHILE: SUJETOS LABORALES DE LA NEGOCIACIÓN Y CONTRATACIÓN COLECTIVAS

Emilio MORGADO VALENZUELA*

SUMARIO: I. *Conceptos generales.* II. *La triple expresión de la condición de sujeto laboral.* III. *La praxis: algunos datos estadísticos.*

De conformidad con lo establecido en el Convenio núm. 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva (1981), la expresión *negociación colectiva* comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o varias organizaciones de empleadores por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo o empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre los empleadores o sus organizaciones y una o más organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. En ese convenio también se establece que cuando la ley o la práctica nacionales reconocen la existencia de representantes de trabajadores —de acuerdo con las normas contenidas en el Convenio núm. 135, sobre los representantes de los trabajadores (1971)— la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión *nego-*

* Director del Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad La República (INET/ULARE). Profesor de la Escuela de Graduados de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Presidente del Consejo del Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y el Desarrollo Sindical. Abogado asesor nacional e internacional. Presidente de honor y ex presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex miembro del Directorio de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo y de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo. Presidente honorario y ex presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo. Ex director adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Doctor *Honoris causa* (Université de Bordeaux).

ciación colectiva se extiende igualmente a las negociaciones con dichos representantes.

En este marco conceptual cabe sostener que en la negociación colectiva intervienen sujetos laborales y empresariales. La presente monografía está referida sólo al estudio de los sujetos laborales de la negociación y contratación colectivas.

Entre los conceptos generales que se enuncian al comienzo de ella, figuran la caracterización del sistema chileno de negociación colectiva y lo concerniente a lo distintivo de las organizaciones sindicales y de los grupos de trabajadores. Luego se presentan las tres modalidades que asume el sujeto laboral, en tanto titular del derecho de negociación y contratación colectivas, representante de los trabajadores habilitados para ejercerlos y titular de los derechos y obligaciones establecidos en los acuerdos colectivos y fallos arbitrales correspondientes. Finaliza esta monografía con algunas consideraciones relacionadas con la práctica nacional en los temas objeto de estudio, recurriendo a informaciones estadísticas.

I. CONCEPTOS GENERALES

La legislación vigente permite distinguir la existencia de tres categorías de sujetos laborales de la negociación y contratación colectivas. En primer lugar, son sujetos de esos derechos los trabajadores a los que se reconoce la facultad de negociar y de contratar colectivamente. En segundo lugar, son sujetos aquellos trabajadores autorizados para intervenir en la presentación y tramitación del correspondiente proyecto de contrato colectivo o convenio colectivo, en representación de los habilitados para negociar y contratar. En tercer lugar, son sujetos los trabajadores a quienes se aplican los derechos y obligaciones resultantes de la correspondiente negociación y contratación colectivas, en condición de titulares de los mismos.

En consecuencia, el examen de lo referido a los sujetos torna necesario distinguir tres niveles de análisis: a) definición acerca de quiénes son sujetos con derecho a negociar y contratar colectivamente; b) determinación de quiénes son los sujetos negociadores y contratadores en representación de los trabajadores titulares del derecho a negociar y contratar colectivamente, y c) delimitación de quiénes son los sujetos titulares de los derechos y obligaciones propios de la negociación y de los acuerdos alcanzados.

Para ubicar las respuestas en el entorno institucional que corresponde, es conveniente evocar primero las principales características del sistema chileno de negociación y contratación colectivas. En segundo término deben recordarse los principales lineamientos distintivos de las organizaciones sindicales y de los grupos de trabajadores en cuanto sujetos de la negociación y contratación colectivas.

1. *El sistema chileno de negociación y contratación colectivas*

Las relaciones colectivas de trabajo —incluyendo lo referido a la negociación y contratación colectivas— fueron inicialmente reguladas en 1924. Hasta septiembre de 1973 dicha normativa fue objeto de diversas reformas, entre las que destacaron las habidas en 1953 y 1966, mediante las cuales se adoptaron normas especiales respecto de la negociación colectiva y la organización sindical en las grandes empresas mineras del cobre y en las actividades agrícolas, respectivamente.

La vigencia de las normas reguladoras de las relaciones colectivas de trabajo fue suspendida tras el golpe militar del 11 de septiembre de 1973. En 1979, como parte del conjunto de normas sustitutorias de la legislación precedente, que recibieron el nombre genérico de *plan laboral*, se dictaron nuevas normas sobre organización sindical, negociación colectiva y cuerpo arbitral, luego incorporadas en el Código del Trabajo de 1987.

El restablecimiento de la democracia en Chile ha sido acompañado por reformas laborales como las habidas en 1990, 1991 y 2001. En lo que se refiere a las relaciones colectivas, esas reformas han tenido como propósito ampliar y asegurar el ejercicio de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, en el marco de los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Chile en 1999. Todas ellas han incorporado significativos cambios en importantes institutos del sistema normativo de la negociación y contratación colectivas.

En Chile la negociación colectiva es definida 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, de acuerdo con las correspondientes normas legales. En forma expresa, la legislación establece que no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o

limiten la capacidad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y las que sean ajena a la empresa. Esta exclusión, tan amplia como poco definida, limita seriamente la cobertura temática de esta institución jurídica y permite dejar fuera de su ámbito importantes aspectos de participación y cooperación que actualmente se consideran muy apropiados para atender los aspectos laborales de los procesos de cambios económicos y tecnológicos.

Por otra parte, debe tenerse presente el carácter fuertemente descentralizado del sistema chileno de relaciones de trabajo. En ese marco, la estructura normativa de la negociación colectiva radica principal y casi exclusivamente en el nivel de la empresa, limitando severamente su presencia en otros niveles. Toda negociación que —en términos del legislador— *afecte* a más de una empresa requiere siempre acuerdo previo de las partes.

Si como resultado de la negociación directa de las partes se produce acuerdo, sus estipulaciones constituyen el contrato colectivo. El contrato colectivo es definido como el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. El contrato colectivo debe constar por escrito y tener una duración mínima de dos años y máxima de cuatro años. El contrato debe ser firmado por los miembros de la comisión negociadora y debe llevar la firma o impresión digital de todos los trabajadores unidos para el solo efecto de negociar, tratándose de negociaciones en que ha intervenido un grupo de trabajadores coaligados.

Junto con la negociación colectiva legalmente reglada, la legislación chilena admite la existencia de la negociación colectiva no reglada, que conduce a la celebración de un convenio colectivo.

La negociación no reglada nace del reconocimiento legal del derecho de uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales a iniciar —en cualquier momento y sin restricciones de naturaleza alguna— negociaciones directas sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado. Esas negociaciones no regladas no se sujetan a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni dan lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que respecto de ella establece el Código del Trabajo, entre los cuales se encuentran las licencias y permisos sindicales, y la protección legal contra despidos y variaciones unilaterales de las condiciones de empleo y trabajo, denominada *fkuero*.

Si como resultado de la negociación colectiva no reglada se produce acuerdo entre las partes, éste se denomina convenio colectivo. Este es definido como el acuerdo suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

Dicho convenio colectivo produce los mismos efectos que los contratos colectivos, con las limitaciones que establece la legislación tratándose de los convenios colectivos que no sean de empresa o tengan el carácter de parciales. Por otra parte cabe advertir que la existencia de un convenio colectivo en una empresa no obsta a que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo.

Al igual que en la negociación colectiva reglada, la no reglada reconoce la participación de una organización sindical o de un grupo de trabajadores. Hasta octubre de 2001 la legislación derivada de la reforma de 1979 admitía que la negociación colectiva no reglada podía tener lugar por iniciativa de un grupo de trabajadores, cualquiera que fuera el número de integrantes.

Organizaciones sindicales y distinguidos laboralistas denunciaron el uso abusivo de tal figura jurídica, por lo que en la reforma de octubre de 2001 se estableció que tratándose de trabajadores que se unan para negociar, no existe la figura de la negociación no reglada propiamente tal, sino que se está en presencia de una negociación menos reglada que la que proporciona a los trabajadores los derechos, prerrogativas y obligaciones de la negociación reglada. En virtud de esas normas, tal negociación no reglada está ahora sujeta a las siguientes normas mínimas de procedimiento:

- a) El número mínimo será de ocho trabajadores.
- b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora de no menos de tres integrantes, ni más de ocho, elegida por los involucrados en una votación secreta celebrada ante un Inspector del trabajo.
- c) Se aplicará una multa al empleador que no cumpla con la obligación de dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de quince días.

- d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser acordada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del trabajo.

Los acuerdos suscritos sin sujeción a dichas normas mínimas de procedimiento no tendrán la calidad jurídica de convenio colectivo sino que tendrán la naturaleza de contrato individual de trabajo.

En el caso de la negociación no reglada, la legislación establece normas especiales tratándose de aquéllas que tienen como sujeto a un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales o a un sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada.

En el primer caso, los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales pueden pactar con uno o más empleadores condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

A su vez, el sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada puede presentar al empleador o a los respectivos empleadores un proyecto de convenio colectivo; éstos deberán dar respuesta dentro del plazo de quince días desde la recepción del proyecto. Si no responden en el plazo indicado a solicitud del sindicato la Inspección del Trabajo —en el plazo de cinco días— los apercibirá de la aplicación de una multa si no responden. Si el empleador responde negativamente, el sindicato puede presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

Si la negociación tiene lugar, debe finalizar con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada. Como resultado de esa negociación, se pueden convenir normas comunes de trabajo y remuneraciones, incluyéndose especialmente entre aquellas las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad, distribución de la jornada de trabajo, normas de alimentación, traslado, habitación y salas cuna. Son objeto especial de esta negociación: a) acordar normas sobre remuneraciones mínimas que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato y b) pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas. También las partes podrán pactar la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. Las estipulaciones de estos convenios se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentran afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, el que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

2. *Las organizaciones sindicales y los grupos de trabajadores en cuanto sujetos de la negociación y contratación colectivas*

Organizaciones sindicales y grupos de trabajadores pueden intervenir en la negociación y contratación colectivas, tanto reglada como no reglada, en las condiciones que la ley determina.

A. *Organizaciones sindicales*

La legislación reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Dichas organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse y desafiliarse de ellas. También tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que establezcan sus estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional. Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos y por confederación la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos. La constitución de federaciones y confederaciones está normada en forma similar a la de los sindicatos. Sus directores gozan de fúero, permisos y licencias en la forma prevista en la legislación.

La legislación reconoce el derecho de constituir centrales sindicales, las que también adquieren personalidad jurídica por el sólo registro de sus estatutos y acta de constitución en la Dirección del Trabajo. La central sindical es legalmente definida como toda organización nacional de representación de los intereses generales de los trabajadores que la integran. Éstos pueden pertenecer a diversos sectores productivos y de servicios. Se constituye por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus estatutos. A estas centrales pueden también afiliarse organizaciones de pensionados.

Ninguna organización puede simultáneamente estar afiliada a más de una central sindical nacional. La afiliación de una confederación o federación supone la de sus organizaciones miembros. Los dirigentes de las centrales

nacionales gozan de fuero en las condiciones que determina la legislación. Las organizaciones sindicales se constituyen y denominan en consideración a los trabajadores que afilian. Entre otras pueden constituirse las siguientes: a) sindicatos de empresa, que agrupan a trabajadores de una misma empresa, b) sindicatos interempresa, que agrupan a trabajadores de dos o más empleadores distintos, c) sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, que agrupan a trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes y, d) sindicatos de trabajadores independientes, que agrupan a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el gobierno a través de dicho ministerio pueden constituir organizaciones sindicales, sin perjuicio de las normas que les son aplicables en materia de negociación colectiva.

Entre los fines principales de las organizaciones sindicales están los de representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los correspondientes contratos y convenios colectivos, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que nacen de *los instrumentos colectivos de trabajo*, esto es, los contratos colectivos emanados de la negociación reglada, los convenios colectivos emanados de la negociación no reglada y los fallos arbitrales. En consecuencia les compete representar a los trabajadores —sin necesidad de requerimiento de los afectados— en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo o cuando se reclame de las infracciones contractuales que afecten a la totalidad de los socios.

La constitución de los sindicatos se efectúa en una asamblea celebrada ante un Ministro de fe y que reúna el *quorum* establecido en la legislación. El original del acta de esa asamblea y dos copias de sus estatutos —certificadas por el Ministro de fe actuante— deben ser depositadas en la Inspección del Trabajo, la que procede a inscribirlos en el registro de sindicatos. Dicho registro se entiende practicado desde el momento del depósito mencionado. Desde ese momento el sindicato adquiere personalidad jurídica, sin perjuicio de la facultad de la Inspección del Trabajo para formular las observaciones que estime procedentes respecto de defectos de constitución o conformación de los estatutos. Corresponde a los tribunales pronunciarse en definitiva acerca de las observaciones formuladas.

Desde el momento en que se realiza la asamblea constitutiva gozan de fuero los miembros de la directiva sindical protegidos por éste. Al respecto,

la legislación dispone que el directorio sindical debe comunicar por escrito a la administración de la empresa la celebración de la asamblea constitutiva, la nómina del directorio y quiénes dentro de él gozarán de fuero. También gozan de fuero los candidatos a directores y directores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, para lo cual deben efectuarse las comunicaciones escritas al empleador y la Inspección del Trabajo, en la forma y oportunidad señaladas en la legislación. El fuero de los directores se extiende hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación no sea producida por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por tribunal competente o por término de la empresa.

Los sindicatos de empresa que afilien a menos de 25 trabajadores son dirigidos por un director, quien goza de fuero. Si la cantidad de afiliados es mayor, el directorio está compuesto por el número de directores que establezca el estatuto sindical, pero sólo gozan de fuero, permisos y licencias sindicales, tres de ellos si el sindicato tiene entre 25 y 249 afiliados; cinco si tiene entre 250 y 999 afiliados; siete si tiene entre 1,000 y 2,999 afiliados, y nueve si tiene 3,000 o más afiliados. El mandato de los directores no puede ser menor de dos años ni superior a cuatro, pudiendo ser reelegidos. Los directores pueden ceder a otros directores —en todo o en parte— los permisos que se les asigna. Para ser elegido director se requiere cumplir con los requisitos que determine el estatuto del sindicato.

B. *Grupos de trabajadores*

Al legislarse la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo se dispone que en una empresa o establecimiento de ella podrán presentar proyectos de contrato colectivo los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, *quorum* y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o de un establecimiento de ella. Ese *quorum* y porcentajes se entienden referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente en la empresa, predio o establecimiento, según corresponda.

Por lo tanto, en una empresa que tenga más de 50 trabajadores se requiere que 25 de ellos formen el grupo de trabajadores que desea negociar, siempre que representen, a lo menos, el 10% de los que laboran en la empresa. Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores, ocho de ellos pueden

constituir el grupo que negociará. Si la empresa tiene más de un establecimiento, en cada uno de ello se podrá establecer un grupo de trabajadores para negociar, siempre que sumen por lo menos 25 y representen, a lo menos, el 30% de los trabajadores del establecimiento. En todo caso, 250 o más trabajadores de una empresa pueden constituir el grupo que negociará, cualquiera que sea el porcentaje que representen.

Mientras que la participación sindical en la negociación colectiva es propia del ejercicio del derecho de asociación sindical, la intervención de un grupo de trabajadores en ella es producto del ejercicio del derecho de coalición, de carácter esencialmente temporal.

En consecuencia, la negociación colectiva a cargo de esos grupos carece de las ventajas y seguridades derivadas de ser preparada, promovida, presentada, tramitada y concluída con la intervención de un ente jurídico permanente que administre lo convenido y represente a sus afiliados en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales derivados de la negociación colectiva.

La posibilidad de que un grupo de trabajadores intervenga en una negociación colectiva en una empresa o establecimiento en la que existen uno o más sindicatos constituye, en cierta medida, una modalidad de acción antisindical o, por lo menos, una amenaza latente o una seria limitación en contra del establecimiento, crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Por cierto, la intervención de un grupo de trabajadores en la negociación colectiva se justifica plenamente en ausencia de una organización sindical. Sostener lo contrario significaría desconocer a ese colectivo de trabajadores la facultad de ejercer su derecho de negociación colectiva.

La participación de trabajadores coaligados es particularmente cuestionable tratándose de la negociación colectiva no reglada. Así lo entendió el legislador al aprobar la reforma que condiciona dicha actuación, en la forma referida en párrafos anteriores.

La concurrencia de organizaciones sindicales y grupos de trabajadores deriva de que la legislación chilena no reconoce el derecho de negociación y contratación colectivas como una prerrogativa exclusiva de los sindicatos. De otra parte, como limita los efectos de la negociación y contratación colectivas a los trabajadores expresamente involucrados, abre a los trabajadores no comprendidos en el proyecto presentado la posibilidad de ejercer esos derechos en forma separada y competitiva.

Al efecto dispone que en las empresas en que no exista un contrato colectivo anterior, dentro de los cinco días siguientes de recibido un proyec-

to de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo. Si el empleador no efectúa esa comunicación debe negociar con los que presentaron el proyecto y los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contrato colectivo en las condiciones fijadas en la legislación. Si éstos no ejercen tal facultad sólo podrán presentar proyectos de contrato colectivo de conformidad con las normas que rigen tal presentación en las empresas en que existe contrato colectivo vigente.

La legislación establece que en las empresas en que existe un contrato colectivo vigente, la presentación de un nuevo proyecto debe efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato vigente.

En esas empresas el empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo. Éstos tendrán un plazo de 30 días, contados desde la fecha de la comunicación, para presentar proyectos de contratos colectivos o adherir al proyecto ya presentado.

Tratándose de los trabajadores habilitados para negociar que ingresen a una empresa en la que existe un contrato colectivo vigente, la legislación les faculta para presentar un proyecto de contrato colectivo después de seis meses de su ingreso a la empresa, a menos que el empleador les haya extendido en su totalidad las estipulaciones de ese contrato colectivo.

II. LA TRIPLE EXPRESIÓN DE LA CONDICIÓN DE SUJETO LABORAL

En el marco institucional evocado corresponde atender las tres interrogantes mencionadas al comienzo de esta monografía: ¿quiénes tienen derecho a negociar y contratar colectivamente?, ¿quiénes les representan en esa negociación y contratación? y, ¿a quiénes se aplican los derechos y obligaciones derivadas de la negociación y de la contratación resultante?

1. *Sujetos habilitados: ¿en quiénes radica el derecho de negociar y contratar colectivamente?*

Como norma general, la legislación establece que la negociación colectiva puede tener lugar en las empresas del sector privado y en las que el

Estado tenga aportes, participación o representación. Respecto de estas últimas, la legislación dispone que el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarias en que se deberá negociar por establecimiento.

Luego, la legislación establece dos tipos de exclusiones. Unas fundamentadas en la naturaleza de la entidad empleadora y otras basadas en la naturaleza de la correspondiente relación de trabajo.

En el primer grupo de exclusiones se encuentran: a) los funcionarios de la administración del Estado, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, b) los trabajadores de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el supremo gobierno a través de ese ministerio, c) los trabajadores de empresas del Estado en que leyes especiales lo prohíben, d) los trabajadores de empresas o instituciones públicas o privadas cuyo presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años calendario hayan sido financiado en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos e impuestos, a menos que se trate de trabajadores de establecimientos educacionales particulares subvencionados o de establecimientos educacionales técnico-profesionales si concurren los requisitos fijados en la ley y, e) los trabajadores de empresas que aún no tengan, a lo menos, un año de antigüedad desde el inicio de sus actividades.

En el segundo grupo de exclusiones quedan comprendidos: a) los trabajadores con contratos de aprendizaje, b) los trabajadores contratados exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada, c) los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, d) las personas autorizadas para contratar o despedar trabajadores y, e) los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Estas exclusiones comprenden, además, la imposibilidad de integrar comisiones negociadoras, salvo si son dirigentes sindicales.

A estas exclusiones se suman los efectos de otras normas reguladoras de la negociación colectiva, como la que determina que ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo celebrado con el mismo empleador; o la que preceptúa que todas las negociaciones entre un empleador y los

distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores deben tener lugar durante un mismo periodo, salvo acuerdo de las partes; o la que permite a las empresas en las que no existe un contrato colectivo anterior, fijar uno o más periodos no aptos para iniciar negociaciones, siempre que ellos, en su conjunto, no excedan de un plazo máximo de 60 días en el año calendario. La mencionada declaración debe hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato colectivo, cubre el periodo de doce meses siguientes y debe comunicarse a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.

Los trabajadores habilitados que ejercen el derecho de negociación colectiva están protegidos por el fuero establecido en la legislación para los dirigentes sindicales. Con ello se pretende impedir que sean objeto de represalias o discriminaciones que tornen inane su derecho a negociar y contratar colectivamente.

Al efecto, la legislación dispone que los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero legal desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta 30 días después de firmarse el contrato convenido o de notificarse a las partes el fallo arbitral que se hubiere dictado. Quedan excluidos de este fuero los trabajadores sujetos a contratos de plazo fijo si dicho plazo expira dentro del periodo cubierto por el fuero. El plazo del fuero se extiende por 30 días adicionales desde la terminación de la negociación colectiva respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén protegidos por el fuero sindical, a menos que se trate de trabajadores sujetos a contratos de plazo fijo y éste expira durante el periodo de vigencia del fuero.

2. Sujetos representantes: ¿quiénes representan a los legalmente habilitados para ejercer los derechos de negociación y contratación colectivas?

A los sujetos legalmente habilitados para ejercer los derechos de negociación y contratación colectivas se agregan los sujetos encargados de representarlos en la correspondiente negociación colectiva.

Al regular lo concerniente a la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo, la ley distingue entre la presentación del proyecto por sindicatos de empresa o grupos de trabajadores y la presentación hecha por otras organizaciones sindicales.

A. *Proyectos de contratos colectivos presentados por sindicatos de empresa o por grupos de trabajadores*

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un proyecto por el o los sindicatos o por grupos de trabajadores de la respectiva empresa.

Por lo tanto, un sindicato de empresa o de establecimiento puede presentar un proyecto de contrato colectivo. También un grupo de trabajadores puede hacerlo si reúne, a lo menos, el *quorum* y los porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o establecimiento de ella, puntualizando que esos *quorum* y porcentajes se entienden referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente que laboren en la empresa o predio correspondiente.

Las normas reguladoras varían según se trate de proyectos presentados en empresas en que no exista o exista un contrato colectivo anterior.

Si se presenta un proyecto en una empresa en que no existe un contrato colectivo anterior, el empleador puede comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo. Si no efectúa esa comunicación, el empleador debe negociar el proyecto con los que lo presentaron. Los demás trabajadores, en ese caso, mantienen su derecho a presentar nuevos proyectos en cualquier tiempo. Si no lo hacen sólo podrán presentarlos de acuerdo con las normas que rigen para las empresas en que existe un contrato colectivo vigente.

Si el proyecto se presenta, el empleador deberá comunicarlo a todos los demás trabajadores de la empresa. Estos tendrán un plazo de 30 días, contados desde la fecha de la comunicación, para adherir al proyecto presentado o para presentar proyectos de contrato colectivo, en la forma y condiciones que fija la ley.

A su vez, en las empresas en que existe un contrato colectivo vigente, el proyecto de nuevo contrato debe presentarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Los trabajadores que no han participado en el contrato vigente o que ingresaron a la empresa posteriormente a su celebración, el empleador les ha extendido en su totalidad los efectos de ese contrato, y pueden presentar un nuevo proyecto en la oportunidad y forma que señala la ley.

En la negociación de los proyectos de contrato colectivo presentados por sindicatos de empresa o por grupos de trabajadores, la representación de los trabajadores está a cargo de una comisión negociadora cuya integración varía según la naturaleza del sujeto que presenta el proyecto de contrato colectivo.

Si un sindicato ha presentado el proyecto, la comisión está integrada por el directorio del sindicato que lo presentó.

Si el proyecto ha sido presentado en forma conjunta por más de un sindicato, la comisión se integra con los directores de todos ellos.

Si el proyecto de contrato colectivo es presentado por un grupo de trabajadores coaligados para tal efecto, la comisión negociadora se integra con tres de ellos, si su número es menor de 250; si el número es de 250 o más trabajadores pero inferior a 1,000, la comisión podrá integrarse con cinco de ellos; si el número es de 1,000 trabajadores pero inferior a 3,000, la comisión se integra con siete de ellos y, si el grupo es de 3,000 o más trabajadores, nueve de ellos podrán integrar la comisión negociadora.

En este caso, para ser elegido miembro de la comisión negociadora es necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical. Hasta octubre de 2001 esos requisitos eran los fijados por ley. Actualmente son fijados en los estatutos de los sindicatos. En consecuencia, si en la empresa hay uno o más sindicatos, los miembros de la comisión negociadora que representa al grupo de trabajadores coaligados deben reunir los requisitos fijados en esos estatutos sindicales.

La elección debe ser efectuada mediante votación secreta. Si los trabajadores coaligados son 250 o más, tal votación debe ser realizada ante un Ministro de fe. En la votación cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, en razón de que el número de miembros de la comisión negociadora sea tres, cinco, siete o nueve.

Tanto respecto de la comisión negociadora integrada por dirigentes sindicales como de la constituida por representantes electos del grupo de trabajadores coaligados, debe señalarse que aunque la legislación no determina la forma como se adoptan sus decisiones, es generalmente aceptado que las decisiones requieren el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros. También se admite que la comisión organizadora está autorizada para actuar en toda la tramitación del proyecto de contrato colectivo sin necesidad de efectuar consultas a sus representados, salvo los casos expresamente señalados en la legislación respecto de la huelga.

En ambas modalidades de comisión negociadora, además de los miembros ya mencionados, al desarrollo de las negociaciones pueden asistir hasta tres asesores designados por ella.

Si la comisión está integrada por las directivas de uno o más sindicatos, adicionalmente pueden asistir como asesores de ellas —y por derecho propio— un dirigente de la federación o confederación a que se encuen-

tran adheridas. Tratándose de un grupo negociador de trabajadores miembros de un sindicato interempresa, adicionalmente y por derecho propio, un dirigente de ese sindicato también puede asistir como asesor a las negociaciones.

B. Proyectos de contratos colectivos presentados por otras organizaciones sindicales

En la legislación chilena se reconoce el derecho a presentar proyectos de contrato colectivo a dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o a una federación o confederación, representando a sus afiliados y de los trabajadores que adhieran al proyecto.

Pero las mencionadas organizaciones sindicales pueden presentar un proyecto de contrato colectivo si se cumplen los siguientes dos requisitos: a) que las organizaciones sindicales y los respectivos empleadores acuerden previamente negociar, por escrito y ante un Ministro de fe y, b) que en la empresa respectiva la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir tal representación a la correspondiente organización sindical, mediante votación secreta practicada en una asamblea celebrada ante Ministro de fe. Cumplidos esos requisitos, la presentación del proyecto se debe hacer en forma conjunta a todos los empleadores que suscriban el acuerdo.

La legislación también dispone que si el empleador acepta negociar colectivamente se aplican las normas generales vigentes respecto de la presentación y tramitación de tales proyectos, sin perjuicio de las normas especiales legalmente establecidas.

En esta modalidad negociadora, la representación de los trabajadores está a cargo de la directiva de la o las correspondientes organizaciones sindicales. Cuando se discuten estipulaciones aplicables a una empresa en particular, la comisión negociadora debe integrarse con la directiva del sindicato base o con el respectivo delegado sindical. Si no existe tal delegado, la comisión debe integrarse con un representante de los trabajadores de la empresa afiliado al sindicato correspondiente. Tal delegado debe cumplir con los requisitos para ser director sindical y es elegido en votación secreta por los trabajadores de esa empresa afiliados al sindicato, en la misma asamblea en la que se confiere representación al sindicato que negocia.

El contrato colectivo resultante puede contener estipulaciones generales para todas las empresas y estipulaciones diferenciadas para alguna o algunas de ellas.

Tal contrato debe ser suscrito separadamente para cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora. A su firma deben concurrir, además, la directiva del sindicato, el delegado sindical o el representante elegido por los trabajadores.

Mediante un acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados, en cualquier momento ellos pueden instruir a la comisión negociadora para que celebre con el empleador un contrato colectivo de trabajo referido a dicha empresa, quedando ella excluida de la negociación. Si los integrantes de la comisión negociadora no concurren a firmar —o se niegan a hacerlo— dentro de los dos siguientes a dicha instrucción, el contrato colectivo será firmado por el sindicato base o el delegado sindical o el representante, según proceda.

A pesar de que en la normativa vigente “la negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”, mediante la reforma de octubre de 2001 se estableció que el sindicato interempresa puede presentar un proyecto de contrato colectivo en representación de sus afiliados y de los que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de ese sindicato, en un número no inferior a cuatro en cada una de las empresas. Para el empleador es facultativo suscribir los respectivos contratos colectivos.

Si el empleador no acepta negociar debe expresarlo por escrito dentro del plazo de diez días después de notificado. En tal caso, los trabajadores de la empresa que están afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo, para lo cual deben designar una comisión negociadora, a la que se aplican las normas referidas a la presentación de proyectos de contrato colectivo por grupos de trabajadores. A esa comisión se integrarán, por derecho propio, los correspondientes delegados sindicales contemplados en la legislación que regula las organizaciones sindicales.

Si los empleadores aceptan negociar en forma conjunta, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ella designe.

Cuando deban discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, la comisión se integrará también por el o los correspondientes delegados sindicales. Si éstos no existen, la comisión se integrará con delegados especialmente elegidos por los trabajadores de la empresa involucrada.

3. *Sujetos beneficiarios: ¿quiénes son titulares de los derechos y obligaciones derivadas de la negociación y contratación colectivas?*

La negociación colectiva compromete sólo a los involucrados en ella y el contrato colectivo compromete sólo a los que lo celebran y no produce efectos generales, *erga omnes*.

Al efecto, la legislación dispone que tratándose de la presentación de un proyecto de contrato colectivo por un sindicato de empresa o por un grupo de trabajadores de ella, una de las menciones que obligatoriamente debe contener el proyecto es la referida a las partes a quienes haya de involucrar la negociación, a la que debe acompañarse una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo de trabajadores comprendidos en la negociación.

También debe acompañarse, cuando corresponda, la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. Al respecto cabe precisar que la directiva sindical puede admitir que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo. En tal caso, el trabajador adherente queda habilitado para ejercer todos los derechos y sujeto a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato dentro del procedimiento de negociación colectiva. También la ley señala que en caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y el trabajador adherente.

Si el proyecto de contrato es presentado por un grupo de trabajadores reunidos para el solo efecto de negociar, el proyecto debe llevar, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación y la firma de los miembros de la comisión negociadora.

Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador permanece afecto a la negociación durante todo el proceso, salvo los casos en que durante la huelga se puede retornar al trabajo, si se cumplen los requisitos establecidos en la legislación.

El trabajador sujeto de un contrato colectivo vigente no puede participar en otras negociaciones colectivas en fechas anteriores a las del vencimiento de tal contrato, a menos que haya acuerdo con el empleador. Se entenderá que tal acuerdo existe si el empleador —al responder el proyecto de contrato colectivo— no rechaza la inclusión del trabajador, siempre que en ese proyecto se haya mencionado expresamente dicha circunstancia.

Tratándose de proyectos de contratos colectivos presentados por otras organizaciones sindicales (dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una federación o confederación sindical) —en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran— el correspondiente proyecto debe contener, entre otras menciones, la determinación de las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizando a la o las empresas con sus respectivos domicilios, y a los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañando una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación. Así como una copia autorizada del acta de la asamblea, celebrada ante el Ministro de fe, en la que la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tienen derecho a negociar colectivamente, en votación secreta, acuerdan conferir tal representación a la organización sindical que negocia.

A su vez, el contrato colectivo resultante de la negociación debe determinar en forma precisa a las partes a quienes *afecte*.

La determinación expresa, precisa y acotada de la cobertura personal de la contratación colectiva resulta adicionada si el empleador hace extensivos los beneficios estipulados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, a trabajadores no comprendidos en ámbito de aplicación de lo convenido si éstos ocupan cargos o desempeñan funciones similares a las de los trabajadores cubiertos por los acuerdos colectivos. Esos trabajadores adicionados deben aportar al sindicato que haya obtenido dichos beneficios el 75% de la cotización sindical mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato y de los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que se apliquen esos beneficios. Si ellos hubieren sido obtenidos por más de un sindicato, el aporte se dirigirá a aquel que el trabajador indique. Si no formula tal indicación, el aporte se destina a la organización más representativa. El monto del aporte es descontado por el empleador y debe ser entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y estará sujeto a los mismos reajustes.

El trabajador que se desafilia de la organización sindical también está sujeto a la cotización recién mencionada. Igualmente están afectos a ella los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha del correspondiente acuerdo colectivo o del fallo arbitral, si pactan los beneficios contenidos en ellos.

Los trabajadores que ingresen a la empresa en que exista un contrato colectivo vigente, y que tengan derecho a negociar colectivamente, pueden presentar un proyecto de contrato una vez transcurridos seis meses desde la

fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato respectivo.

Cabe advertir que los trabajadores que no son parte de los contratos colectivos celebrados y los que han ingresado con posterioridad a su celebración —a quienes el empleador les ha extendido, en su totalidad, el contrato respectivo— pueden presentar proyectos de contrato colectivo una vez transcurridos dos años de celebrado el último, salvo acuerdo de las partes abreviando ese plazo.

III. LA PRAXIS: ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS

De lo expuesto en esta monografía se concluye que la legislación chilena permite que grupos de trabajadores coaligados coabiten con las organizaciones sindicales en el ejercicio del derecho a ser sujetos laborales en la negociación colectiva reglada y no reglada, conducentes a la adopción de contratos colectivos y convenios colectivos, respectivamente.

En cuanto a las organizaciones sindicales, cabe señalar que hasta 1973, los sindicatos contemplados en la legislación adoptada en 1924 y sus modificaciones, se elevaron desde 421 en 1932, a 6,697 a mediados de 1973. En los mismos años los trabajadores afiliados se elevaron de 54,801 (1932) a 940,035 (comienzos de 1973).

De conformidad con estadísticas elaboradas por la Unidad de Análisis e Información del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, referidas al año 2001, en Chile existen 7,410 sindicatos vigentes y activos. De ellos, 4,323 son sindicatos de empresa, con 350,549 afiliados; 437 son sindicatos interempresas, con 74,431 afiliados; 238 son de trabajadores transitorios y eventuales, con 41,158 afiliados, y 2,412 son sindicatos de trabajadores independientes, con 133,472 afiliados. En relación con la fuerza de trabajo asalariada (3,736,180), el sector privado sindicalizado representa el 16%.

Ya vigente el Decreto-Ley 2.758, de 1979, en 1984 hubo 651 contratos colectivos y 242 convenios colectivos celebrados con la intervención de 581 sindicatos y 318 grupos de trabajadores. En los años siguientes, la tasa de participación sindical como sujeto de la negociación se redujo en 1985 y 1989 y aumentó en 1986 y 1988.

Según datos de la mencionada Unidad de Análisis e Información, desde 1990 el número de contratos colectivos aumentó de 2,419 a 2,906 (1991) y

3,040 (1993). En 1999 esos contratos disminuyeron a 2,321 y a 2,067 en el año 2000. Los trabajadores involucrados se elevaron de 138,431 (1990) a 200,402 (1991) para luego disminuir hasta 97,470 en 1999. En 2000 el número de trabajadores creció a 119,388.

Desde 1990 hasta 1993 el número de convenios colectivos se elevó desde 850 a 942 y disminuyó a 749 el año 2000. A la vez, el número de trabajadores involucrados se ha elevado desde 47,594 (1990) a 62,917 (2000), cifra inferior a la habida en 1993 (80,511).

En el mismo decenio las organizaciones sindicales tuvieron el carácter de sujeto negociador y representante de los trabajadores habilitados para negociar en 1,302 contratos y convenios colectivos en 1990, 1,642 en 1991, 1,713 en 1992, 1,808 en 1993, 1,670 en 1994, 1,697 en 1995, 1,581 en 1996, 1,648 en 1997, 1,396 en 1998, 1,375 en 1999 y 1,296 en 2000. En los mismos años los grupos de trabajadores tuvieron el carácter de sujeto negociador y representante de los trabajadores coaligados en 1,117 contratos y convenios colectivos (1990), 1,264 (1991), 1,075 (1992), 1,232 (1993), 1,083 (1994), 1,142 (1995), 1,001 (1996), 1,053 (1997), 792 (1998), 946 (1999) y 801 (2000).

En las negociaciones y contrataciones que tuvieron a organizaciones sindicales como sujeto laboral, el número de trabajadores involucrados disminuyó desde 143,019 (1990) a 123,675 (2000). En cambio, el número de trabajadores involucrados en las negociaciones y contrataciones con grupos de trabajadores se elevó desde 43,179 en 1990, a 59,117 en 2000.

Las cifras absolutas mencionadas revelan un aparente decrecimiento de la participación sindical como sujeto de la negociación y contratación colectiva, al mismo tiempo muestran una disminución del número de trabajadores involucrados en esas negociaciones y contrataciones. A la vez se habría elevado el número de trabajadores involucrados en las negociaciones y contrataciones que han tenido como sujeto a grupos de trabajadores.

No obstante, al relacionar esas cifras absolutas con el total de acuerdos alcanzados y trabajadores involucrados, en el año 2000 el 67.7% de los trabajadores involucrados negociaron representados por organizaciones sindicales. A la vez, en ese año el 63.8% de los trabajadores involucrados se concentró en la región metropolitana, seguidos por los trabajadores de la región del Bío-Bío (9%) y de Valparaíso (8%), áreas en las que existe una alta concentración sindical. También en ese año la mayor parte de los trabajadores involucrados pertenecía a la industria manufacturera, seguidos por los que laboran en el comercio y en los establecimientos financieros, de seguros y bancos.

El reajuste real inicial de las remuneraciones en el año 2000 fue de 0.85% como promedio y la reajustabilidad futura fue 98.4% como promedio. En las contrataciones realizadas por grupos de trabajadores, el reajuste inicial promedio fue de 0.87% y la reajustabilidad futura fue de 97.5% cada 6.5 meses, en tanto que en las contrataciones a cargo de organizaciones sindicales el reajuste real inicial promedio fue de 0.83%, pero la reajustabilidad futura fue de 98.9% cada 6.4 meses.

Al examen de esas reajustabilidades medidas según la naturaleza de la entidad negociadora, debe unirse el análisis de esas reajustabilidades según la naturaleza jurídica del acuerdo colectivo.

Sobre el particular, los datos elaborados por la Unidad de Análisis e Información del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo revelan que mientras en los contratos colectivos la reajustabilidad real inicial promedio fue de 1.02%, la de los convenios colectivos fue de 0.49%. A la vez, la reajustabilidad real futura promedio fue de 98.8% cada 6.4 meses en los contratos colectivos, y de 97.7% en igual periodo en los convenios colectivos.

A las comparaciones contenidas en los párrafos anteriores deben agregarse las relacionadas con los beneficios adicionales incorporados en contratos colectivos y convenios colectivos en que han sido sujetos las organizaciones sindicales y los grupos de trabajadores. Beneficios adicionales tales como gratificaciones, indemnización por años de servicios, asignación de antigüedad, incentivos y bonos, asignación para alientación, movilización y asignación familiar, mayoritariamente forman parte de contratos y convenios colectivos negociados por organizaciones sindicales. Al mismo tiempo esos beneficios adicionales son mayoritariamente incluidos en los contratos colectivos, excepto en el caso de las gratificaciones pactadas, que son incorporadas en el 67% de los convenios colectivos y 64% de los contratos colectivos.

Los datos estadísticos presentados permiten apreciar la potencialidad que tiene la negociación colectiva no reglada, siempre que ella constituya un camino para fortalecer expresiones idóneas de la autonomía colectiva. A esa visión corresponde la ya citada reforma de octubre de 2001, en la que se establecieron condiciones para asegurar la genuinidad de la negociación colectiva no reglada que tiene como sujeto laboral a grupos de trabajadores.

En otros términos, todo parece indicar la conveniencia de fortalecer la presencia sindical como sujeto laboral de la negociación y contratación colectivas. Las organizaciones sindicales, en ejercicio de su libertad y autonomía, estarán en mejores condiciones para alcanzar sus objetivos recurriendo tanto a la negociación colectiva reglada como a la no reglada.