



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA
Y NO REGLADA UTILIZADAS POR LA GRAN EMPRESA DEL SECTOR
PRIVADO EN LA COMUNA DE VALDIVIA.
(Estudio estructural, análisis y conclusiones)**

Tesina presentada como requisito para
optar al Grado de Licenciado en
Administración.

Profesores Responsables:

Mónica Raddatz T.
Horacio Sanhueza B.
Osvaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante: Angélica Wenkel

Ana Maria Bertin Soto
Consuelo Andrea Echevarría Martín

VALDIVIA – CHILE
2005

ÍNDICE DE MATERIAS	Página
RESUMEN	
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	5
2.1 Reseña histórica	6
2.2 Vinculación con el desarrollo económico y social	7
2.3 Marco institucional en Chile	8
2.4 Principios orientadores de la legislación chilena.	9
2.5 Regulación jurídica de la negociación colectiva en la legislación laboral	11
2.6 Inicio de la negociación colectiva	13
2.7 Instrumentos colectivos del trabajo	15
2.8 La negociación colectiva	17
3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	24
3.1 Materiales	24
3.2 Tipo y diseño de investigación	24
3.3 Operacionalización de conceptos	25
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27

5. CONCLUSIONES	33
6. BIBLIOGRAFÍA	34
7. ANEXOS	35

RESUMEN

Este estudio realiza un análisis comparativo de los tipos de negociaciones colectivas que utilizan algunas empresas del sector privado en la comuna de Valdivia. Da a conocer las ventajas y limitaciones que presenta cada una de ellas en particular.

El análisis se realiza mediante información primaria, además de información secundaria.

El objetivo general es comparar los tipos de negociaciones que utilizan las empresas en estudio, comprender de una manera más amplia lo que se entiende por negociación colectiva y lo que lleva a que tanto los trabajadores como empleadores escojan un determinado tipo de negociación para llevar a cabo sus problemas e inquietudes.

La negociación colectiva ha tenido su mayor énfasis en los últimos años debido a que se concibe como un proceso tendiente a minimizar los conflictos naturales que se dan en toda organización empresarial, entre el empleador y los trabajadores, estableciéndose mediante tal proceso las remuneraciones y las condiciones de trabajo vigentes durante un determinado período.

Este proceso tiene vital importancia para trabajadores y empleadores ya que influirá directa o indirectamente en el desarrollo de la industria y en la sociedad en general.

La muestra fue por conveniencia, siendo escogidas 3 empresas, las cuales se denominarán Empresa A, Empresa B y Empresa C para mantener de esta manera su confidencialidad.

Por último, se puede deducir que una vez analizadas las entrevistas dirigidas y la encuesta realizada en forma directa se concluye que al menos para las empresas estudiadas el tipo de negociación colectiva más utilizada es la reglada.

INTRODUCCIÓN

Los efectos producidos en el mundo del trabajo por los profundos cambios que vive la economía en la actualidad, han puesto al proceso de negociación colectiva en un primer plano como elemento flexibilizador de las relaciones laborales, que permite que éstas se encarguen de las nuevas formas de producción y de organización de la empresa que se están desarrollando en la comuna de Valdivia.

La globalización de la economía, el impacto de las transformaciones tecnológicas y especialmente, los nuevos enfoques de la organización del trabajo y los sistemas de control de calidad entre otros, hacen necesario por una parte, que las empresas cuenten con trabajadores satisfechos con su forma de prestar servicios y con espacios de participación respecto de los destinos de la empresa y, por otra parte, que la organización de los sistemas de producción tengan la adecuada flexibilidad para adaptarse con la suficiente rapidez y eficacia a los cambios del mercado, tanto nacional como internacional.

El hecho de que los trabajadores y sus organizaciones tengan un papel activo en las adaptaciones necesarias de los sistemas productivos y de organización de las empresas, mediante el mecanismo de la negociación colectiva, permite que se logren objetivos de mayor competitividad sin perder el elemento protector de la parte económicamente más débil, que es lo que constituye la razón de ser de la normativa laboral.

La negociación colectiva constituye un instrumento por medio del cual se discuten las condiciones de trabajo y de remuneración entre uno o más empleadores y una o varias organizaciones o grupos de trabajadores, es decir, es uno de los instrumentos que dan contenido concreto al acuerdo colectivo y que permite fomentar relaciones de trabajo autónomas.

En este marco, el proceso de negociación colectiva puede constituirse como un mecanismo que dinamice la estrategia de desarrollo o por el contrario puede transformarse en un elemento que la contenga, dependiendo de que dicho instrumento se asuma como un proceso hegemónicamente conflictivo o como un elemento que permita la participación y la equidad.

Cabe destacar que una negociación colectiva participativa y equitativa colabora en el logro de relaciones laborales armoniosas y estables, y por lo mismo, permite enfrentar adecuadamente y desde una perspectiva más creativa e integrada los requerimientos que impone un contexto económico caracterizado por un proceso creciente de globalización y que exige mayores grados de competitividad. Así, una relación laboral tendrá efectos positivos sobre un proceso cuyos desafíos principales son el logro de mayores incrementos en la productividad y mayor capacidad de adaptación tecnológica.

Para lo anterior, se realizó por un lado un análisis comparativo entre los tipos de negociaciones colectiva reglada y no reglada, que utilizan algunas empresas de la comuna de Valdivia y por otro lo que es la negociación colectiva, es decir, quienes negocian, los niveles de negociación, sus ventajas y desventajas.

Para ello, la pregunta clave para el desarrollo del estudio es la siguiente:

¿ Qué lleva a las Empresas valdivianas a elegir uno de los 2 tipos de negociaciones colectivas (reglada y no reglada) para resolver sus problemas, inquietudes y disconformidades dentro de éstas, tomando en cuenta las ventajas y limitaciones de cada una?

Esta investigación tiene como objetivo general el:

Estudio comparativo de la negociación colectiva reglada y no reglada utilizados por la gran empresa del sector privado en la comuna de Valdivia.

Los objetivos específicos para el presente estudio son:

- Identificar y definir los tipos de negociaciones colectivas existentes en una muestra de la gran empresa del sector privado en la comuna de Valdivia.
- Determinar las variables que influyen en la elección de un tipo de negociación.
- Identificar las ventajas y limitaciones de cada una de los tipos de negociaciones desde la perspectiva de sus actores.

La estructura del presente estudio está compuesta por los siguientes capítulos:

Marco de referencia del estudio, en este ítem, se definen los conceptos claves, se explican teóricamente lo que se entiende por negociación colectiva, los tipos de negociaciones con sus respectivos códigos obtenidos mediante el Código del Trabajo y las características de cada uno de ellos; material y metodología de análisis, en este capítulo se describen los procedimientos y metodología utilizadas durante la investigación; presentación y discusión de resultados, el cual está constituido por la descripción, interpretación y resumen de la información obtenida; y finalmente, conclusiones, obtenidas luego del análisis de la información relevante de cada una de las empresas pertenecientes a la gran empresa del sector privado de la Comuna de Valdivia.

La proposición tentativa con la que se pretende analizar el estudio comparativo es:

- La gran empresa del sector privado en la comuna de Valdivia utiliza principalmente la negociación colectiva reglada, dadas las ventajas comparativas que empresarios y trabajadores perciben en relación con los otros tipos de negociaciones.

El criterio considerado para establecer el tamaño de la empresa fue en base a las ventas anuales en UF y al tamaño de éstas.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

La forma de arribar al convenio colectivo ha variado en el transcurso del tiempo, desde lo que se ha conocido con la denominación de “conflictos colectivos” a la llamada “negociación colectiva”, fenómeno que domina el mundo laboral.

“Producto de numerosos factores, la concepción de la empresa ha variado: el empresario se ha tecnificado, en virtud de los grandes avances de la administración y porque el fenómeno de que el dueño del capital ya no sea quién generalmente ordene y planifique en la empresa ha dado lugar a que predomine un sentimiento coligado a los trabajadores en cuanto a lo que representa la empresa como fuente de riqueza y generadora de trabajo.

Ha ayudado a ello el hecho de que ha ido tomando importancia la premisa de que el recurso humano es el capital más importante de un ente productivo, por lo que el adecuado entendimiento con aquel es una fase importantísima y esencial para el desarrollo.

En nuestro país, esta situación tuvo una lenta evolución en la década de los 60, donde solo se encontró en la Gran Minería del Cobre, para acentuarse luego de la entrada del llamado plan laboral y sobretodo del D.L. N° 2758, sobre Negociación Colectiva.

En la etapa anterior, y sobretodo durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931, predominó el concepto de conflicto colectivo. Ahí tenían plena vigencia diferentes conceptos sobre conflicto colectivo en las cuales conciben la relación laboral colectiva fundamentalmente como un conflicto de intereses entre trabajadores y empleadores,

desconociendo los profundos efectos transformadores del desarrollo y el rol de la economía y, fundamentalmente, la circunstancia de que ambas partes en el contrato tienen mas puntos de común interés que aquellos que las puedan separar”.

2.1 RESEÑA HISTÓRICA

La negociación colectiva ha tenido dos características especiales en el ámbito temporal: el haber comenzado en las últimas décadas del siglo XX y el haber encontrado su mayor énfasis en los últimos años.

Se puede afirmar que en un siglo el proceso ha madurado lo suficiente como para no dudar de su vigencia definitiva, superadas ya las principales reticencias que obstaculiza su desarrollo, a las que no han estado ajenos tanto el movimiento sindical como los empleadores, los que no siempre se han mostrado convencidos de su conveniencia. Han influido en esta posición tanto los afanes de sindicalismo de oposición como la tradición fuertemente paternalista de los empleadores y del propio estado.

La modificación lenta, pero progresiva de estas características permitió que la negociación colectiva comenzase a cobrar auge. Contribuyó a ello el desarrollo de la industrialización, la que, al aumentar las unidades de producción, puso en claro que el tratamiento de los problemas laborales no podrían simplemente conformarse a la legislación estatal, sino que necesitaba de otras vías complementarias.

Todo este proceso histórico ha desembocado en una progresiva institucionalización de la negociación colectiva y en una influencia que ha adquirido caracteres precursores en la legislación, regulando materias que ésta después ha hecho suyas, como por ejemplo la seguridad social.

2.2 VINCULACIÓN CON EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

La estructura económico-social tiene una notable incidencia en las relaciones laborales, la cual se puede ver cuando se examina la influencia que tienen los diversos modelos específicos de desarrollo aplicables en cada país.

Existen varios factores que, dentro de este contexto, influyen en lo laboral y, especialmente, lo referente a la negociación colectiva; elementos tales como el avance de la industrialización, la composición de la mano de obra, el mayor o menor grado de conciencia sindical, el carácter del poder político y las relaciones entre éste y las organizaciones de trabajadores.

La exclusión de determinadas áreas de la economía en el sistema de negociaciones, como ocurrió con la agricultura, condicionó al movimiento sindical a centrarse en el modo de actuar del Estado, lo que le llevó a la petición continua de reformas sociales por parte de éste en lugar de presentar reivindicaciones colectivas a los respectivos empleadores, traducándose, usualmente, en los llamados “Estatutos Profesionales”.

La estructura productiva, a su vez, también ha influido en el desarrollo del proceso de negociación colectiva, especialmente en lo que hace relación con su tamaño. En efecto, la unidad de producción preponderante en nuestro país es la pequeña, mediana y micro empresa, lo que representa un obstáculo natural para la negociación colectiva, ya que ésta encuentra un mejor desarrollo en la gran empresa.

Los gobiernos, por su parte, han tenido un cambio de mentalidad, han captado que la promoción y difusión de la negociación colectiva les permiten entregar una parte importante de la vida laboral al libre entendimiento de las partes, lo que lleva a su vez,

en una disminución de la injerencia estatal en campos que no le son propios y en posibilitar la adecuación de lo laboral al entorno que lo rodea, en forma natural y no artificiosa.

Cualquiera sea el enfoque que finalmente se le dé al problema, queda en claro la importancia que tiene el desarrollo de la negociación colectiva para propender a un mejoramiento de relaciones laborales sanas y la relevancia de éstas para mejorar y estimular la productividad, dado que la actividad laboral condiciona la solución a múltiples necesidades, entre las cuales quizás la más destacable para el desarrollo económico-social sea la calidad de vida, tanto del trabajador como de sus familiares.

2.3 MARCO INSTITUCIONAL EN CHILE

El N° 16 del artículo 19 de la Constitución Política, inciso 5°, establece las normas de rango constitucional relativas al Derecho Colectivo del Trabajo, prescribiendo lo siguiente: “ La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.

2.4 PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA LEGISLACIÓN CHILENA

Principios en general

- 1.- Es un mecanismo para solucionar equitativa y pacíficamente la negociación colectiva;
- 2.- Su procedimiento debe permitir a las partes ejercer los derechos que le son propios;
- 3.- Sus disposiciones deben facilitar una relación de trabajo flexible y evitar que los resultados de la negociación perjudiquen legítimos derechos de terceros;
- 4.- Se radica el nivel de negociación en la unidad empresa en base al principio de propender a la redistribución del ingreso, en directa relación del aporte productivo de cada trabajador en la respectiva empresa;
- 5.- El proceso debe ser tecnificado, lo que implica que las partes negocien con dominio de los antecedentes del caso y la asesoría necesaria;
- 6.- Dicho proceso debe, además, ser responsable e integrador, facultando a las partes para convenir mecanismos de mediación y arbitraje, de modo tal que la huelga sólo se produzca ante la imposibilidad de una solución.

Negociación colectiva a nivel de empresa

- 1.- Permite que las remuneraciones obtenidas por medio del contrato colectivo estén en íntima relación con la productividad de los trabajadores;

2.- La huelga debe ceñirse al esquema de la libre competencia, sin que influyan en ella factores exógenos;

3.- Busca la no intervención de dirigentes sindicales que tengan fines políticos ajenos a la negociación;

4.- Busca evitar la colusión de empresarios en forma de carteles, que puedan imponer previamente sus condiciones.

Sus detractores afirman, a su vez, que:

1.- El sindicato carece o deja su poder de negociación al no ser posible juntar sus fuerzas con otros de las mismas áreas;

2.- Parte de una premisa dudosa al basarlo todo en índices de productividad absolutos, ya que existen otros factores que inciden en la relación laboral;

3.- En empresas pequeñas, el sindicato prácticamente queda a manos del empleador.

La Ley 19069 establece expresamente, por su artículo 110¹, que: “Dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos”.

¹ Los artículos que se encuentran desde la página 8 hasta la pág. 23 pertenecen al Código del Trabajo y al Decreto Ley 19069 del año 2005.

2.5 REGULACIÓN JURÍDICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Concepto de la negociación colectiva

Según el artículo 79 de la Ley, la negociación colectiva “es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas establecidas en el Código del Trabajo.

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

Normas generales

La nueva ley permite una negociación colectiva amplia y no limitada a la empresa (ya que puede tener lugar con varias empresas en conjunto, a través de un sindicato interempresas o con una federación o confederación de sindicatos) y por ello el artículo 79 distingue tanto las diversas situaciones que pueden presentarse como los requisitos que deben cumplirse.

¿Dónde puede existir negociación?

Según el artículo 80 de la Ley, podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de esta ley.

Garantías

El artículo 85 de la Ley, establece que “los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte”.

El fuero se puede extender por 30 días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no posean fuero sindical. No obstante, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido (Art.86, Ley 19069).

Otra garantía que tienen los trabajadores que entran en negociación colectiva es que las estipulaciones de su contrato individual no pueden significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que corresponden al trabajador por el convenio colectivo o por el fallo arbitral (Art. 87, Ley 19069).

Los trabajadores que están involucrados en una negociación colectiva reglada tienen derecho a fuero, el cual siempre los beneficia, ya que todo trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, no podrá ser despedido sin previa autorización del Tribunal competente. El fuero comienza desde los 10 días antes de la presentación del

proyecto de contrato colectivo y termina 30 días después de la firma del contrato, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiese dictado.

Materias negociables

El artículo 82 de la Ley señala que “son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Y no lo son aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”.

2.6 INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ley distingue tres situaciones diferentes:

- a) Negociación Colectiva reglada dentro de la empresa;
- b) Negociación Colectiva reglada entre varios empleadores de distintas empresas y sus sindicatos, o un sindicato interempresa, o una asociación o confederación sindical, y
- c) Negociación informal o no reglada entre uno o varios empleadores y sus trabajadores.

Si bien en los tres casos el efecto final lo constituye la regulación colectiva de las condiciones de trabajo o remuneraciones en la o las empresas, en el *contrato colectivo* en que normalmente desemboca la negociación reglada las formalidades de la negociación colectiva deben respetarse en forma absoluta y, conjuntamente con ellas

rigen todas las prerrogativas, derechos y obligaciones (caso del fuero, por ejemplo) y habilita para declarar huelga y lock-out².

Esto no ocurre con la *negociación informal o no reglada*, la cual, además, termina con un documento que deben constar los acuerdos a que se haya llegado en la que la ley llama convenio y no contrato colectivo.

En caso de un contrato colectivo ellos tienen una duración mínima de dos años, según lo establecido en el artículo 123³, y aún cuando éste no hace mención alguna a la duración del convenio colectivo, se cree que debe tener la misma duración ya que el Art. 90 de la Ley asegura que tendrá los mismos efectos, pese a que en su inciso primero indica que el convenio rige por un tiempo determinado.

En conclusión, se entiende que el legislador pretende establecer 2 mecanismos, uno más flexible que el otro (convenio), para llegar a un mismo fin; sus diferencias radican solamente en las desregularizaciones que conlleva el convenio, siendo de importancia la relacionada al fuero de los trabajadores que negocian, del que carecen durante el período de negociación.

² *Derecho que tiene el empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento. Es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa.*

³ *Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años. La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiere contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.*

2.7 INSTRUMENTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

Conceptos

El Código del Trabajo utiliza la expresión *instrumentos colectivos* para referirse a los contratos colectivos, los convenios colectivos y los fallos arbitrales.

El *Contrato Colectivo*, es producto de la negociación colectiva reglada establecida en la ley, a diferencia del *Convenio Colectivo* que es el acuerdo alcanzado en una negociación informal o no reglada. Por otra parte, los fallos arbitrales emanan de los arbitrajes voluntarios obligatorios que puedan darse en la negociación colectiva. Este último punto, referido a los fallos arbitrales, se dejará de lado por el hecho de que el estudio utiliza sólo la negociación colectiva reglada y no reglada.

Según disponen los artículos 6 inciso 3° y 344 inciso 2° del Código del Trabajo “contrato colectivo es 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 convenio colectivo se define en el artículo 351 el cual establece: “ Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y de 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”.

Elementos de los instrumentos colectivos del trabajo

a) Las partes contratantes:

- *Uno o más empleadores:* Según lo establece el artículo 3° letra a) del Código del Trabajo, para todos los efectos legales se entiende por empleador a “ la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”. Esta parte puede estar constituida por uno o varios empleadores, ya que la ley admite que varias empresas puedan estar sujetas a un mismo proceso de negociación cuando así se ha aceptado por éstas;

- *Una o más organizaciones sindicales o trabajadores que se unan para negociar colectivamente:* Esta parte puede estar constituida por los trabajadores que pertenecen a una o más organizaciones sindicales o que se han reunido en un grupo negociador. En todo caso, son distintas las reglas de procedimiento a que se deberá sujetar la negociación cuando ésta involucra sólo a sindicatos de empresa o grupos de trabajadores de una empresa (negociación intraempresa) que cuando ella vincula a otro tipo de organizaciones sindicales que se relacionan con varios empleadores (negociación supraempresa).

b) Contenido del contrato:

Los artículos 344 y 351 señalan que las partes contratantes tendrán por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

Por su parte, el artículo 306 se encarga de señalar que hay ciertas materias que no son objeto de negociación (y que por ende no podrán contenerse en instrumentos colectivos): “aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir o administrar la empresa y aquellas que sean ajenas a la misma”.

2.8 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho de negociar colectivamente.

En nuestro país la negociación colectiva constituye un derecho garantizado por la Constitución Política del Estado, la cual señala que la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, consignando que las excepciones a este derecho sólo pueden ser establecidas por ley, la cual, además deberá indicar las modalidades y procedimientos a que ella deberá sujetarse a objeto de lograr con ese proceso una solución justa y pacífica.

Clasificación de la negociación colectiva

La negociación colectiva puede clasificarse en negociación colectiva reglada y no reglada o informal. En la primera se formaliza en un contrato colectivo y en la segunda el acuerdo se materializa en un convenio colectivo.

Concepto de Negociación Colectiva

En nuestra legislación, según lo dispone el artículo 303 del Código del Trabajo, “Negociación Colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se

relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”. Se agrega en el inciso 2° que “la negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”.

Partes del proceso de negociación colectiva

a) Parte empleadora:

Está constituida por uno o varios empleadores ya que la ley admite que varias empresas puedan estar sujetas a un mismo proceso de negociación cuando así se ha aceptado por éstas; dicha decisión (aceptar negociar conjuntamente), debe manifestarse por los varios empleadores dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la notificación del proyecto de contrato colectivo presentado por un sindicato interempresa (art.334 bis A).

Una misma empresa puede estar sujeta a varias negociaciones simultáneamente dependiendo de la cantidad de sindicatos o grupos de trabajadores que cumplan con los requisitos para presentar proyectos de contratos colectivos y dependiendo también de las vinculaciones que los trabajadores de esa empresa puedan tener con otras organizaciones sindicales de mayor grado (federaciones o confederaciones).

Debe destacarse que para que se puedan presentar proyectos de contratar colectivos es necesario que haya transcurrido a lo menos un año desde que la empresa inició actividades (art.308).

b) Parte trabajadora:

Está constituida por los trabajadores que pertenecen a una o más organizaciones sindicales o que se han reunido en un grupo negociador. Sin embargo, son distintas las reglas de procedimiento a que se deberá sujetar la negociación cuando ésta involucra sólo a sindicatos de empresa o grupos de trabajadores de una empresa (negociación intraempresa) que cuando vincula a otro tipo de organizaciones sindicales que se relacionan con varios empleadores (negociación supraempresa).

Objetivos de la Negociación Colectiva

Este procedimiento se encarga de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. Concuera con lo establecido en el artículo 306 que reconoce como materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general, a las condiciones comunes de trabajo. Aquellas benefician o afectan a todos los trabajadores que negocian, entendiendo que comprenden principalmente los beneficios o condiciones sociales en que se realiza el trabajo y que no tienen por objeto aumentar los beneficios económicos que perciben los trabajadores.

El artículo 306 se encarga también de señalar que hay ciertas materias que no son objeto de negociación: “aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir o administrar la empresa y aquellas que sean ajenas a la misma”.

Analizando las prohibiciones debe precisarse que, según lo indica el profesor William Thayer (1991), en lo que se relaciona con las materias que restrinjan la facultad del empleador de organizar la empresa, ello no significa que todas las materias orientadas a una participación de los trabajadores en la empresa esté prohibida, ya que

ello sería inaceptable, según lo previsto en el artículo 220 del Código del Trabajo que reconoce como uno de los objetivos de los sindicatos “ canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo”.

Sistemas de Negociación Colectiva

El Código del Trabajo distingue 3 tipos de negociaciones, pero para el estudio se utilizaron la negociación colectiva reglada y no reglada.

- **Negociación reglada:** Corresponde a aquella negociación que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en los títulos respectivos; éste tipo de procedimiento da lugar a los derechos prerrogativos y obligaciones del procedimiento reglado, incluido el fuero y, por regla general la huelga y el lock-out. El proceso termina con la suscripción de un contrato colectivo o la dictación de un fallo arbitral, si el proceso se sometió a arbitraje. La negociación colectiva reglada es un proceso que se efectúa bajo todas las normas establecidas en la ley , los que otorgan derechos prerrogativos y obligaciones que se resuelven a través de un contrato colectivo o fallo arbitral.
- **Negociación no reglada:** Consiste en aquella negociación directa que se celebra entre uno o más empleadores y los trabajadores de una o más empresas sin sujetarse a las normas de carácter procesal previstas en la ley; esta negociación no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado y concluye con la suscripción de un convenio colectivo.

El convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y de 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.

Este sistema de negociación se encuentra expresamente reconocido en el Código del Trabajo y él faculta a los empleadores y a una o más organizaciones sindicales para que, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, inicien negociaciones directas para convenir condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, por un tiempo determinado. Además, se permite que los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales pacten con uno o más empleadores condiciones laborales comunes para determinar obras o faenas transitorias o de temporada.

Al tratarse de grupos de trabajadores, encontramos exigencias tendientes a validar la expresión de voluntad colectiva. En estos casos se exige: (Art. 314 bis)

- Que se trate de un grupo de 8 o más trabajadores;
- Los trabajadores deben estar representados por una comisión negociadora, de no menos de 3 integrantes ni más de 5, elegidos por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo;
- El empleador está obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. En caso de no hacerlo así, se le aplica una multa administrativa;

- La aprobación de la propuesta final del empleador debe efectuarse por los trabajadores involucrados en una votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

Con estos requerimientos se busca evitar que grupos de trabajadores puedan suscribir convenios colectivos que no sean, en verdad, el resultado de una negociación colectiva, sino más bien la respuesta forzada de los trabajadores a una propuesta del empleador, figura que habría llevado a la Dirección del Trabajo a negarle validez a muchos de esos convenios en su carácter de instrumentos colectivos y calificarlos de contratos individuales múltiples, cuestión que hoy quedaría superada respecto de la negociación no reglada llevada adelante por grupos de trabajadores.

El convenio colectivo que se celebre producto de una negociación no reglada producirá los mismos efectos que un contrato colectivo, salvo que en el convenio está claro su carácter parcial ya que, en ese caso, no se le aplica la norma sobre duración y vigencia de los contratos colectivos, pudiendo, por tanto, celebrarse por un plazo inferior a 2 años; en la misma situación, puede pactarse en el convenio colectivo que éste será complementario de los contratos individuales de trabajo, caso en el cual las disposiciones contraías en el instrumento colectivo no reemplazarán a las cláusulas de los contratos individuales.

Por último, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 351 inc. 2º, la subsistencia de las cláusulas del convenio colectivo una vez distinguido éste, es un efecto que solo alcanza a los convenios de empresa.

Relación entre contrato colectivo y contrato individual

Para poder participar en la negociación colectiva es necesario que previamente el empleador haya celebrado con el trabajador un contrato individual de trabajo, cuyas cláusulas, en virtud del efecto propio de los contratos colectivos serán reemplazadas, en lo pertinente y en su totalidad por las cláusulas contenidas en el contrato colectivo. La ley señala que este reemplazo será “en lo pertinente” toda vez que es indudable que ciertas menciones del contrato individual no pueden ser reemplazadas por referirse a las condiciones particulares de cada trabajador. Ej.: nombre, lugar, fecha del contrato, etc.

Además, es importante destacar que una vez extinguido el contrato colectivo sus cláusulas no se extinguen absolutamente ya que ellas subsisten como integrantes de los contratos individuales con la excepción de las cláusulas sobre reajustabilidad y de aquellas que se refieren a derechos u obligaciones que sólo pueden ejercerse colectivamente, por ejemplo, una cláusula sobre feriado colectivo.

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

3.1 MATERIALES

Para obtener la información cualitativa necesaria para el presente estudio comparativo, se recolectó información a través de fuentes secundarias como libros, Internet y el Código del Trabajo.

Además, se realizó entrevistas dirigidas para obtener la información primaria, éstas se aplicaron a un representante de cada una de las empresas escogidas y a algunos trabajadores de ésta. Cabe mencionar que se entrevistó personalmente al jefe de la Inspección del Trabajo, el cual dio a conocer de una manera más amplia el tema de la negociación colectiva y, fundamentalmente, las ventajas y limitaciones que tiene cada una de ellas que llevan a que las empresas de la comuna de Valdivia escojan un determinado sistema de negociación colectiva (reglada y no reglada).

3.2 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se puede clasificar como exploratoria, debido a que facilita reunir información preliminar que ayudará a definir mejor los problemas que se presenten al realizar el estudio comparativo de los tipos de negociaciones que se lleva a cabo entre empresarios y trabajadores dentro de las tres grandes empresas.

La población considerada para el estudio fue la gran empresa del sector privado ubicadas en la comuna de Valdivia, en las cuales se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y por cuota (3 empresas), ya que con la obtención de los datos de estas tres empresas se pudo percibir el tipo de negociación colectiva que de preferencia utiliza este tipo de empresas.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS.

Reglada: Corresponde a aquella negociación que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo y da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral.

No reglada: Consiste en aquella negociación directa que, en cualquier momento, se celebra entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales en representación de los trabajadores afiliados a la misma que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo.

Gran empresa: Según lo establece la CORFO, una empresa puede ser considerada, micro, pequeña, mediana y gran empresa de acuerdo al valor de las ventas anuales en unidades de fomento y al número de trabajadores que posee la organización.

TAMAÑO	VALOR DE LAS VENTAS ANUALES EN UNIDADES DE FOMENTO (UF) ⁴
Microempresa	Menos de 2.400
Pequeña Empresa	De 2.401 a 25.000
Mediana Empresa	De 25.001 a 50.000
Gran Empresa	Más de 50.000

⁴ La unidad de fomento es fijada diariamente por el Banco Central de Chile, de acuerdo con la tasa promedio geométrica correspondiente a la variación que ha experimentado el índice de precios al consumidor en el mes calendario inmediatamente anterior.

Entrevista Dirigida: Vista, concurrencia y conferencia de dos o mas personas en un lugar determinado, para tratar de resolver un negocio.

Encuesta: Conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión.

Muestra: Subconjunto de datos tomados de la población, cuya finalidad es la de realizar inferencias acerca de la población a partir del comportamiento de sus elementos. Es claro que si la muestra es un subconjunto de la población entonces la muestra tendrá un número menor de elementos. La naturaleza de la muestra radica en la optimización de los recursos.

Muestra por conveniencia: Se seleccionan aquellos miembros de la población que están fácilmente accesibles. Se usa cuando se quieren obtener resultados rápidamente. Ventajas: 1) Costo de selección es pequeño. 2) Se producen resultados rápidamente. 3) Puede usarse para conocer posiciones generales, usualmente extremas de la población. Desventajas: 1) Es muy poco probable que la muestra así seleccionada sea representativa de la población. 2) No se puede establecer su confiabilidad ni margen de error. 3) No se puede inferir sobre la población a base de los resultados obtenidos.

Derecho a Fuero: Todo trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, en la negociación colectiva reglada, no podrá ser despedido sin previo autorización de Tribunal competente.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para analizar el estudio comparativo de los tipos de negociaciones se realizó entrevistas dirigidas, a tres empresas del sector privado, pertenecientes a la gran empresa de la comuna de Valdivia. Estas empresas serán llamadas empresa A, empresa B y empresa C para guardar la confidencialidad de éstas, es decir, mantener las percepciones obtenidas de sus administradores y operarios.

Si bien este trabajo se enfoca hacia un estudio comparativo de los tipos de negociaciones colectiva, reglada y no reglada, dentro del cual se analiza aspectos relacionados con las ventajas y desventajas que trae consigo cada una de ellas.

Debido a que las tres empresas de nuestro análisis tienen una negociación colectiva reglada, no se pudo realizar el análisis comparativo en función de los datos recogidos de éstas, debiendo, finalmente utilizar como fuente de información una entrevista abierta y documentos editados por el Ministerio del Trabajo con el fin de cumplir con el objetivo propuesto. Los datos obtenidos de las empresas permitieron describir los beneficios de la negociación colectiva, en particular de la reglada, desde la perspectiva de empresarios y trabajadores.

Características:

- Son consideradas empresas de gran tamaño dentro del rango de la comuna de Valdivia, no dentro el concepto global como lo define la CORFO, en la cual pertenecen a la mediana empresa.
- El tipo de negociación colectiva que tienen es a nivel de sindicato de empresa.
- Algunas ventajas son: la negociación es útil, tanto para el empleador como para el trabajador: el empleador lo beneficia con la productividad y la eficacia, y el trabajador con reivindicaciones, permite mejorar las condiciones laborales y socioeconómicas por un período de tiempo acordado entre las partes, bajo condiciones normadas, lo cual garantiza la satisfacción de las partes.
- Algunas ventajas son: todos los trabajadores de la empresa (sindicalizados y no-sindicalizados), reciben los mismos beneficios lo cual está estipulado en las políticas de las empresas. Ayuda a la relación sindicato- empresa en la medida que existe más diálogo en la búsqueda de soluciones en conjunto con la empresa, asumen legítima defensa y defienden los intereses económicos-sociales de los trabajadores.

Fundamento

Debido a que las empresas manifestaron sólo ventajas y no limitaciones en la negociación colectiva reglada se indicarán los puntos que llevan a las empresas a negociar colectivamente, estos son:

- Existen normas que regulan el procedimiento.
- Son para establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los involucrados.
- Los trabajadores involucrados gozan de fuero.
- Existe el derecho a declarar la huelga dentro de los márgenes legales.
- El instrumento que se celebra recibe el nombre de contrato colectivo y debe tener un plazo no menor a dos años ni superior a cuatro años.

Es por esto, que las empresas no negocian informalmente (negociación no-reglada).

A continuación se nombrarán las limitaciones de la negociación colectiva no reglada:

- No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso representados por una organización sindical.
- Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

- Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.
- No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada, por tanto:
 - No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.
 - No hay derecho a huelga ni lock- out.
 - No obliga a negociar al empleador.
 - No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.

La evolución que ha tenido la negociación colectiva reglada es la que ha redundado hoy en día en esta nueva concepción de “negociar” un contrato colectivo antes que enfrentar a empleadores y sindicatos en un “conflicto”, sin perder de vista que ello puede producirse, pero sólo como última opción y no como la primera y única.

Ello implica el reconocer a las partes como fundamentales actores del proceso y no meros espectadores de un conflicto que ellas mismas generan, el cual fatalmente involucra al Estado, que se ve obligado a intervenir en su rol de garantizador de la paz social.

Este proceso y su estado tienen indudables valoraciones de orden participativo remuneratorio de suma importancia, tanto para las empresas como para sus trabajadores, ya que influirá, sin duda, en el desarrollo de la industria, en el nivel de vida de sus dependientes y en la sociedad, la que estará sujeta a las contingencias que de los acuerdos logrados pudieran derivarse.

En consecuencia, puede aseverarse que la negociación colectiva tiene por misión el tender a una flexibilización de las relaciones de trabajo, pero sin que ella perturbe los deberes y derechos de las partes ni perjudique los intereses de la comunidad.

Puntos a considerar de las entrevistas

De las empresas entrevistadas, los trabajadores coincidieron al responder que si a través del contrato colectivo lograban obtener lo que le solicitaban a sus respectivos dirigentes sindicales. Es por ello, que se les pidió que nombraran los puntos que consideraban como más importantes:

- Una de ellas destacó que en los años que llevaban negociando colectivamente no han presentado desventajas, debido a que cada vez que se renueva el empleador este mantiene los beneficios acordados anteriormente sin dejar de lado los nuevos proyectos presentados por los trabajadores.
- Otra empresa recalcó que existían perfeccionamientos para los trabajadores que pertenecían al sindicato debido a que la tecnología va aumentando considerablemente a causa de la globalización.
- La tercera mencionó que poseen una carrera funcionaria, la cual consiste en dos evaluaciones; una autoevaluación por parte del trabajador y una evaluación por parte del jefe encargado del departamento, en la cual, dependía de la nota que obtuviera de su desempeño para poder realizarlo.
- El trabajador que pertenece al sindicato tiene entre sus beneficios que sus hijos estudien de manera gratuita en la enseñanza superior, y si por algún motivo deja de trabajar en la institución su hijo puede continuar estudiando de la misma forma. Además poseen becas para estudiar de acuerdo a su desempeño dentro de estas.
- Lo que quieren conseguir a futuro es tratar de que una vez que son despedidos, se les pague mes por año trabajado, debido a que así se les pagaba a las personas que entraron antes de 1981, en cambio a los que

ingresaron después se les está pagando hasta ahora solo 11 meses, establecido por Ley, sin importar los años de servicio que lleve dentro de la empresa.

- Uno de los sindicatos es el mas grande de nuestro país debido a que en esta empresa se unieron todos los departamentos, alcanzando a tener entre 700 y 800 trabajadores. No ocurre lo mismo en las demás ya que cada departamento tiene su sindicato.
- Al realizar los trabajadores una huelga por el incumplimiento por parte del tribunal al no dar una solución al proyecto establecido, se les descuenta los días en que estén en paro tanto los que estén negociando colectivamente como a los que no.
- Uno de los sindicatos no puede participar en los movimientos sindicales que existan a nivel nacional debido al incumplimiento de las cuotas.
- Hay sindicatos que al reunirse para presentar sus proyectos de contrato colectivo tienen la presencia de un asesor, en la cual esto les es poco conveniente porque deben pagarle una suma de dinero que debe salir de cada uno de los sueldos que reciben estos obteniendo lo mismos beneficios que si no hubiesen tenido tal asesoramiento.
- Es por ello, que han obtenido de a poco beneficios como por ejemplo: un mes de vacaciones, días libres en la época de invierno, incentivos de acuerdo a la productividad que tiene la empresa, paseos totalmente pagados en las cuales pueden asistir miembros que no pertenezcan al sindicato pero deben pagar lo que corresponde al viaje, es decir, no poseen regalías, etc.

5. CONCLUSIONES

- Para efectos de este estudio se consideró solamente 3 empresas del sector privado de la gran empresa en la comuna de Valdivia, la cual para esta comuna puede resultar mediana de acuerdo al rango que señala la CORFO.
- Al finalizar el estudio, se puede concluir que en las empresas analizadas de la comuna de Valdivia, la negociación colectiva reglada predomina sobre la negociación informal, ya que los trabajadores mediante tal proceso establecen las remuneraciones y las condiciones de trabajo vigentes durante un determinado período.
- Tanto el sindicalismo como la negociación colectiva permiten el diálogo y la resolución de eventuales conflictos y resultan insustituibles para superar los desafíos que enfrenta la economía chilena de hoy.
- Cabe destacar que es deseable que la sindicalización y la negociación colectiva reglada alcancen al mayor número de empresas y trabajadores por la demostración de que ambas instituciones permiten mejorar ostensiblemente la calidad de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de los empleadores.
- Además, es importante mencionar que los mayores niveles de sindicalización se concentran en los sectores en que predominan empresas muy grandes y los menores niveles de sindicalización se encuentran en aquellos sectores en que predominan las empresas pequeñas y las actividades cíclicas. Esta situación ha llevado a postular la incapacidad del sindicalismo para posicionarse en los sectores menos tradicionales, pero más dinámicos de nuestra economía.
- De este análisis se puede concluir que las empresas estudiadas sólo presentaban ventajas y no limitaciones de la negociación colectiva reglada debido a que ésta da lugar a derechos, prerrogativas y obligaciones de procedimiento regulado, que se establecen a través de un contrato colectivo o fallo arbitral.

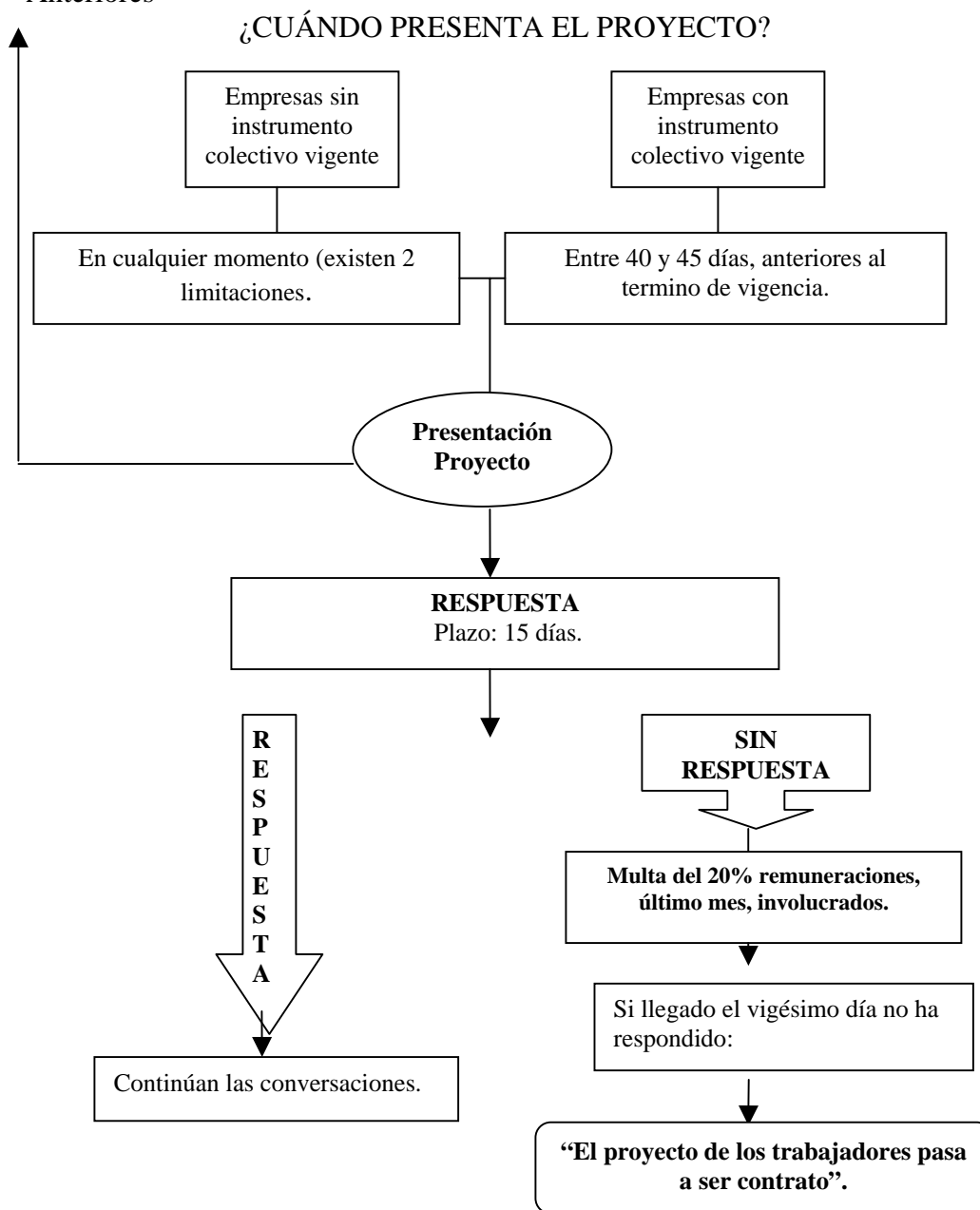
6. BIBLIOGRAFÍA

- Díaz, R. 2003. *Manual del derecho laboral*. Chile. Universidad de Concepción.
- Diéguez, G. 1999. *Derecho del Trabajo*. España, Editorial Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A.
- Dirección del Trabajo. 2000. *Tendencias emergentes en la negociación colectiva: El Tránsito del contrato al convenio*. Chile.
- División de Proyectos Editoriales. 2000. *Código del Trabajo*. Chile. Editorial Jurídica Conosur Ltda.
- Gamonal, S. 2002. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Chile. Editorial Lexis Nexis- Cono Sur.
- Macchiavello, G. 1989. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Chile, Editorial Jurídica de Chile.
- Magnan, H.H. y Noguera, H.H. 1992. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Chile, Editorial Jurídica de Chile.
- Mingaonline.uach.cl/scielo.php
- Mujica, F. 1998. *Código del Trabajo*. Chile, Editorial Jurídica de Chile.
- Thayer, W. 1991. *Sindicatos y Negociación Colectiva*. Chile, Editorial Colección Manuales Jurídicos.
- www.corfo.cl
- www.empleadosfiscales.cl
- www.direcciondeltrabajo.cl

7. ANEXOS

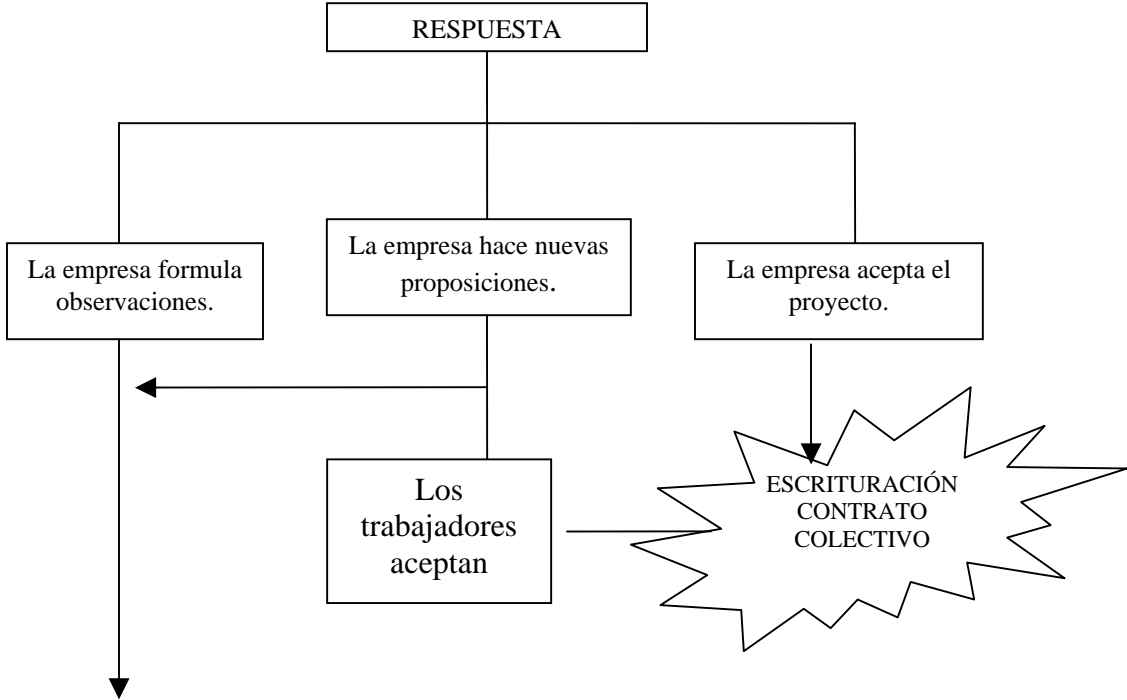
Flujograma del proceso de Negociación Colectiva Reglada

Fuero: 10 Días
Anteriores



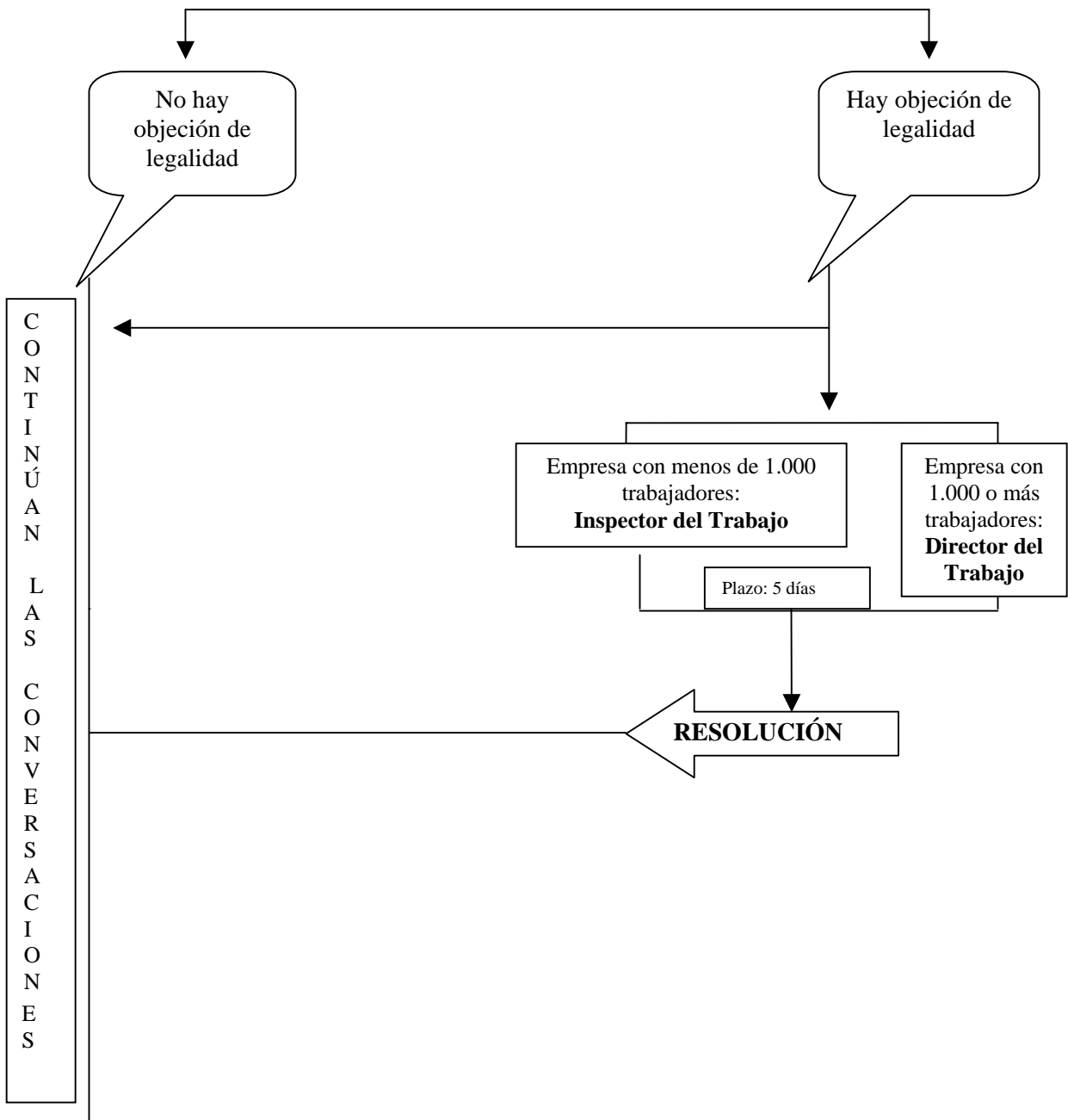
FUENTE: DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES UNIDAD ASISTENCIA TÉCNICA.
GOBIERNO DE CHILE, DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Continuación Flujograma



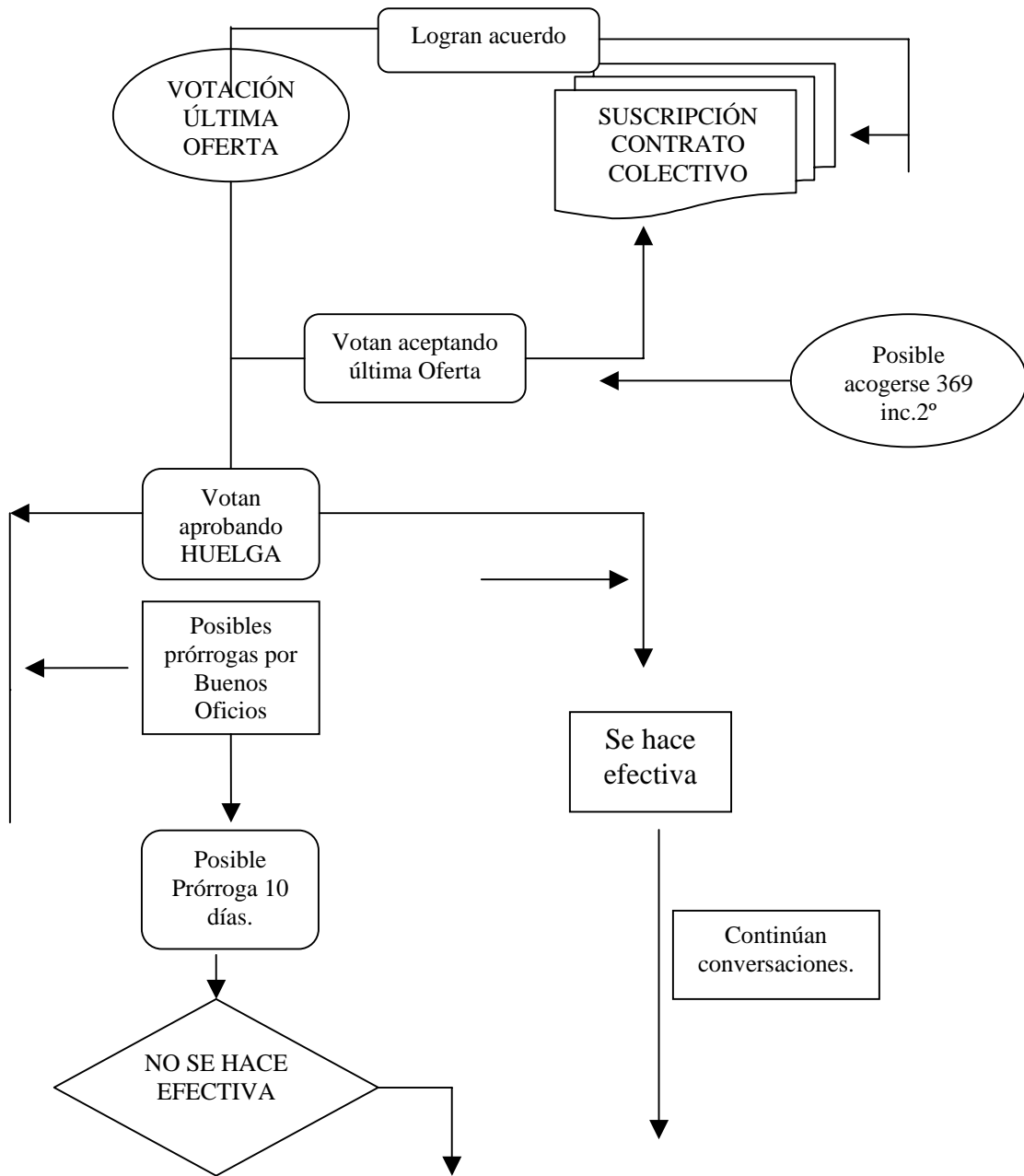
FUENTE: DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES UNIDAD ASISTENCIA TÉCNICA. GOBIERNO DE CHILE, DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

PLAZO 5 DÍAS. PARA PRESENTAR OBJECCIÓN DE LEGALIDAD



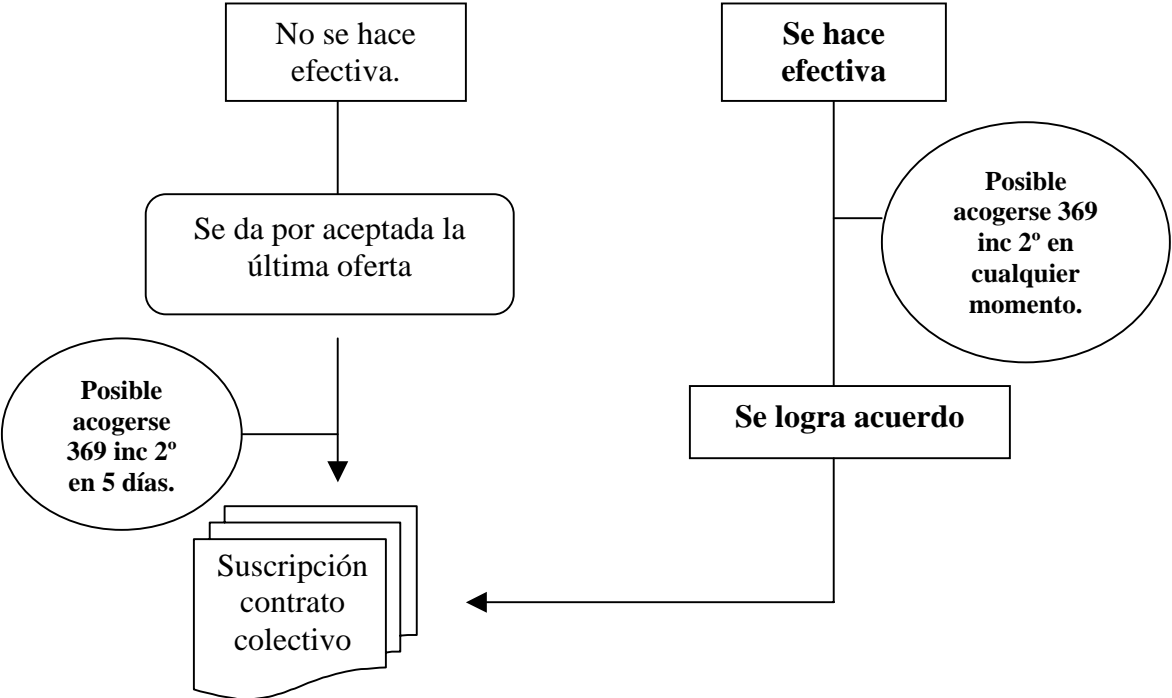
FUENTE: DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES UNIDAD ASISTENCIA TÉCNICA. GOBIERNO DE CHILE, DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Continuación Flujograma



FUENTE: DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES UNIDAD ASISTENCIA TÉCNICA. GOBIERNO DE CHILE, DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Continuación Flujograma



FUENTE: DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES UNIDAD ASISTENCIA TÉCNICA. GOBIERNO DE CHILE, DIRECCIÓN DEL TRABAJO.