



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE DERECHO



### Tesina

**Crítica al sistema de Negociación Colectiva de Empresa y una mirada al modelo de  
Negociación Colectiva por Área de la Producción.**

**¿Favorece realmente el vigente sistema de negociación colectiva chileno a los  
trabajadores?**

**Autoras:**

- Nicole Fernanda Aballay Roldan
- Paloma Libertad Soto Reyes

**Profesora guía:** Daniela Marzi Muñoz

**Diciembre - 2014**

## Índice

1. Introducción	4
2. Negociación Colectiva.	5
2.1 Concepto de Negociación Colectiva según el código del trabajo.	5
2.2 Negociación Colectiva y su evolución a partir de la década del 90'.	7
2.3 Negociación Colectiva a los ojos de la doctrina.	10
3. Organización Internacional del Trabajo.	13
3.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su positivación en Chile.	13
3.2 Comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo.	16
4. Sistema de Negociación Colectiva en Chile.	19
4.1 Dimensión jurídica: Constitución y Código del Trabajo.	19
4.2 Una mirada económica de la Negociación Colectiva.	21
5. Derecho comparado.	27
5.1 Panorama Europeo.	29
5.2 Situaciones a destacar en América Latina.	31
6. Situación en Uruguay.	33
6.1 Evolución histórica del derecho colectivo laboral.	33
6.2 Situación actual de la negociación colectiva uruguaya.	35
7. Una mirada crítica al sistema de Negociación Colectiva en Chile.	38

7.1 ¿Qué sistema de Negociación Colectiva se quiere en Chile?	38
7.2 Experiencias de Negociación Colectiva por área de la producción en Chile.	40
8. Conclusión.	42
9. Bibliografía.	45

## **1. Introducción**

Todo trabajo de investigación comienza desde una problemática, desde un cuestionamiento, como ocurre en el presente informe donde surge una inquietud: ¿Favorece realmente el vigente sistema de negociación colectiva chileno a los trabajadores? Es en virtud de esta pregunta que se hace necesario realizar un estudio sistemático del marco jurídico que actualmente regula el proceso de negociación colectiva en el país, y con ello, un análisis del sistema de negociación colectiva de empresa que existe hoy a nivel nacional.

Este sistema, en una primera mirada, se alejaría del sistema ideal de negociación colectiva que plantea la Organización Internacional del Trabajo - en adelante OIT -, y de lo que plantean los acuerdos que ha suscrito Chile con ésta última. En vista de lo anterior, es que se pone en duda el cumplimiento de uno de los principales fines del Derecho Laboral, cual es, proteger a los trabajadores de los abusos que surgen a causa de la desigual condición en que se encuentran frente a los empleadores. Por ello es imperioso analizar distintas soluciones para dar efectivo cumplimiento a las obligaciones que nacen de los acuerdos suscritos por Chile ante la OIT.

En esta misma línea, se debe también realizar una mirada crítica en torno al actual sistema de negociación colectiva de empresa, que es el que rige en Chile, para determinar, si es o no, realmente la mejor opción, en cuanto sistema aplicable. Y en base a esta mirada crítica del sistema chileno, es que se hace determinante analizar la negociación colectiva por área de producción, como una posible alternativa de sistema aplicable en el país, realizando para ello un análisis de derecho comparado respecto a aquellos países que aplican este sistema de negociación colectiva con éxito, y evaluando los efectos que esto tiene tanto para los trabajadores, como para la realidad social.

De esta manera se busca demostrar cómo el modelo de negociación colectiva influye de manera directa, no sólo en la aplicación de Derechos sobre los trabajadores, sino que también en el modelo actual de Derechos sociales de un país y del diálogo social existente.

## 2. Negociación Colectiva

Con el fin de comenzar un análisis detallado respecto a la negociación colectiva, en primer lugar, es necesario preguntarse ¿Qué se entiende por negociación colectiva? Frente a esta pregunta se encuentran una serie de respuestas legales y doctrinales. Por tanto, una cuestión principal es entregar los elementos básicos para el análisis profundo del sistema de negociación colectiva existente en Chile.

### 2.1 Concepto de Negociación Colectiva según el Código del Trabajo Chileno

La legislación nacional entrega un primer concepto de negociación colectiva en el inciso primero del artículo 303 del Código del Trabajo, el cual señala que “*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 contenidas en los artículos siguientes*”<sup>1</sup>.

Esta definición entrega una serie de elementos a destacar que implica detenerse en su estudio. En primer lugar, para el actual código la negociación colectiva “*Es un procedimiento*”<sup>2</sup>...”, lo que supone un conjunto de actos continuos y sistemáticos, desde la presentación del proyecto de negociación colectiva, hasta la suscripción del contrato de negociación colectiva<sup>3</sup>. Con ello se puede presumir que para el legislador la negociación colectiva no es más que un acto procedimental del engranaje administrativo laboral.

Luego, el mismo cuerpo legal dispone que la negociación colectiva es aquella “*...A través del cual uno o más empleadores se relacionan con uno o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros...*”, evidenciando que si bien en Chile existe una negociación

---

<sup>1</sup> Código del Trabajo chileno, Libro IV: “De la Negociación Colectiva”, Título I Normas Generales, artículo 303 inciso primero.

<sup>2</sup> Casarino Viterbio, Mario. Manual de Derecho Procesal, Derecho Procesal Civil; Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, año 2011, Página 10: “*Desde el punto de vista etimológico, la palabra procedimiento deriva de la voz latina “procedere”, que significa avanzar, poner en movimiento, progresar, etc.*”

<sup>3</sup> Regulado en el Libro IV; De la Negociación Colectiva”, Título II De la presentación y tramitación del proyecto de contrato de Negociación Colectiva, en los artículos 315 y siguientes.

colectiva de empresa, actualmente la ley - tras las reformas laborales realizadas a comienzo de los 90 - ha ampliado la negociación colectiva con la posibilidad de llevar a cabo también una negociación colectiva a nivel pluriempresarial. Lo último en el sentido que, si bien se suprime la prohibición de negociar colectivamente más allá de la empresa, el modelo mantiene la negociación colectiva en el nivel de la empresa a través de dos mecanismos.

El primero de ellos, respecto de la negociación colectiva fuera de la empresa, ésta sólo puede ser pluriempresarial y nunca supraempresarial, aunque hay quienes le han otorgado dicha nominación<sup>4</sup>. Al efecto, la negociación es de carácter pluriempresarial en cuanto son los empleadores, individualmente considerados, los que negocian por sí o por las personas naturales a quienes le otorguen la representación, teniendo facultad – las partes negociadoras de una empresa – para poder descolgarse en cualquier momento de la negociación pluriempresarial y, finalmente, se establece que el contrato colectivo debe ser suscrito por las partes negociadoras de la misma empresa, lo que lleva a que en la práctica ésta sólo puede ser llevada a cabo por la voluntad del empleador (característica que la hace ser una norma muy débil y de escasa recurrencia)<sup>5</sup>.

En segundo término, el deber de negociar se mantuvo sólo para la negociación colectiva reglada de empresa, desconociéndose cualquier tipo de negociación fuera de ella<sup>6</sup>.

Finalmente podemos desprender que el código entrega el fin mismo de la negociación colectiva, indicando que esta se realiza *“Con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”*. Esto limita la aplicación de la negociación colectiva a las

---

<sup>4</sup> Rojas Miño, Irene. “Las reformas laborales al modelo normativo de Negociación Colectiva del plan laboral”, Revista Ius et Praxis, 13 (2): 195-221, 2007. Sitio web [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122007000200009](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122007000200009) Revisado el 27 de agosto a las 11:25 horas.

<sup>5</sup> Fundación Sol: “Los límites de nuestra negociación colectiva y la formalidad precarizante”. Por Gonzalo Durán. Publicado: 18.04.2013. Sitio web <http://ciperchile.cl/2013/04/18/fundacion-sol-los-limites-de-nuestra-negociacion-colectiva-y-la-%E2%80%9Cformalidad-precarizante%E2%80%9D/> Revisado el 21 de agosto a las 19:02 horas

<sup>6</sup> Rojas Miño, Irene. “Las reformas laborales al modelo normativo de Negociación Colectiva del plan laboral”, Revista Ius et Praxis, 13 (2): 195-221, 2007. Sitio web [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122007000200009](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122007000200009) Revisado el 27 de agosto a las 11:30 horas.

condiciones de trabajo y las remuneraciones de los trabajadores, cuestión que el mismo código reitera en el artículo 306<sup>7</sup>.

Es ésta definición que entrega el Código del Trabajo, la que muestra que hoy en día la negociación colectiva que prima en el país, es la negociación colectiva de empresa, la que se encuentra reglada en el Capítulo I del título II del libro IV del Código del Trabajo, artículos 315 y siguientes. Es en el mismo artículo 315, en su inciso segundo, que dispone “*Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo*”, sentenciando con ello a esta forma atomizada de negociación colectiva, ya que se realiza en el nivel más pequeño de negociación: la empresa, esto en contraste con las negociaciones realizadas a nivel nacional, o por área (rama) de la producción, como ocurre con países más desarrollados, como es el caso de Dinamarca, Finlandia o Noruega<sup>8</sup>.

En definitiva, el legislador nacional se manifiesta en una serie de normas que inciden, directa o indirectamente, sobre los sindicatos o grupos de trabajadores, en cuanto a la vía de negociación que estos deben seguir.

## 2.2 Negociación Colectiva y su evolución a partir de la década de los 90’

A comienzos de los años 90’ se inició en Chile un proceso en el que se impulsaron diversas reformas laborales, las que tenían como misión modificar las leyes laborales instaladas en la dictadura militar, en lo que se denominó “Plan Laboral”<sup>9</sup>, instaurado entre los años 1979 – 81, bajo la dirección del Ministro del Trabajo, José Piñera. El objetivo de este “Plan Laboral”, fue extender el modelo neoliberal desde la esfera económica hasta el mundo legal de los sindicatos, aun cuando, por un lado reconoció la legalidad del sindicalismo, a su vez permitió solamente actividades restringidas en la empresa local. Limitó, también estrictamente, el poder y el control de los sindicatos sobre sus líderes, miembros y puestos, acotando las negociaciones colectivas y

---

7 El propio Código del Trabajo en su artículo 306 establece “*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. No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma*”

8 Gamonal Contreras, Sergio. “El ABC del Contrato de Trabajo”, editorial Legal Publishing Chile, 2013. P. 153

9 Thayer Arteaga, William; Novoa Fuenzalida, Patricio. “Manual del Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, noviembre de 1987, págs. 501-502

las huelgas. En cuanto a los empleadores, les da la capacidad de disponer con libertad de los contratos, despidos y reemplazos de sus trabajadores dependientes. En definitiva, lo que realizó el “Plan Laboral” fue prohibir la negociación colectiva para muchos trabajadores, especialmente en el ámbito del trabajo temporal y en empresas pequeñas, públicas o vinculadas a la agricultura, además de reducir el rol gubernamental en disputas laborales y en servicios sociales<sup>10</sup>.

El resultado claro del llamado “Plan Laboral”, fue la institucionalización de un sindicalismo muy frágil y fragmentado<sup>11</sup>, y es precisamente esto lo que posteriormente se intentó modificar con las reformas impulsadas a principio de los años 90’, aunque, hoy en día, la efectividad de ellas puede ser cuestionable.

Un primer intento de reforma a dicho plan, surgió a comienzos del periodo gubernamental del ex Presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle, donde el ejecutivo presentó un proyecto de ley, cuyo objetivo principal era transformar la legislación laboral en torno a la facilitación del ejercicio del derecho de sindicalización, así como el ejercicio más pleno de la negociación colectiva. Iniciativa que, posteriormente, no prosperó en el Senado, debido a la férrea resistencia de los partidos de derecha<sup>12</sup>, así como de los grupos empresariales. Frente al rechazo de esta reforma que pretendía terminar con la herencia dictatorial en materia laboral, es que el gobierno logra la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT<sup>13</sup>.

Aun cuando existía oposición de diversos grupos políticos y económicos, a la ejecución de cambios al Plan Laboral, se lograron igualmente importantes reformas. En un primer periodo,

---

<sup>10</sup> W. Drake, Paul. “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”. Revista de ciencia política / Volumen XXIII / N° 2 / 2003 / 148 - 158. Revisada en el sitio web <http://www.scielo.cl/pdf/revcipol/v23n2/art07.pdf> el día 24 de septiembre a las 19:05 horas.

<sup>11</sup> IDEM

<sup>12</sup> Esto como consecuencia del histórico pacto político y electoral entre Renovación Nacional y la Unión Demócrata Independiente, cuyo nombre en ese entonces era “Alianza por Chile”. Denominación que luego de las elecciones presidenciales del año 2009 -donde se incluye a otro grupo político: Chile Primero-, cambia, y pasa a denominarse en la actualidad “Coalición por el Cambio”.

[http://historiapolitica.bcn.cl/partidos\\_politicos/wiki/Alianza\\_por\\_Chile](http://historiapolitica.bcn.cl/partidos_politicos/wiki/Alianza_por_Chile) Revisado el día 25 de Septiembre a las 13:23.

<sup>13</sup> “Chile aprobó los convenios 87 y 98 de la OIT a fines de 1998, y estos fueron promulgados el 17 de febrero de 1999, y publicados en el Diario Oficial el 12 de mayo del mismo año. El 1 de febrero de 1999 fue registrada su ratificación ante la OIT”. Cuaderno Jurídico “La libertad sindical en el ordenamiento laboral Chileno y los convenios 87 y 98 de la OIT” de Sergio Gamonal Contreras. Revisado en el sitio web <http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2000-Cuaderno-Jur%C3%ADdico-N%C2%BA-14.pdf> el día 24 de septiembre a las 20:04 horas.

el año 1991, se realizó una modificación a la Ley 19.069, que establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, en ella la huelga recobró su carácter indefinido, aunque se mantuvo como un mecanismo ineficaz e impotente frente al mantenimiento de facultades casi omnímodas de los empleadores durante el proceso. Más tarde, el año 1993, entró en vigencia la ley 19.250, que contiene fundamentalmente normas sobre contrato individual de trabajo, y pretendió mejorar algunas situaciones puntuales que se generan por la aplicación de las prácticas flexibles impuestas por la dictadura<sup>14</sup>.

Luego de años de debate respecto a una gran reforma laboral en Chile, recién el año 2001 culmina el proceso de negociación entre los distintos sectores sociales, políticos y económicos a nivel nacional, que permite dar paso a la Ley 19.759 que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicalización, y a los derechos fundamentales del trabajador, entre otras materias. Los cambios fundamentales en cuanto a negociación colectiva fueron: (1) El otorgamiento de fuero para los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, desde los 10 días anteriores a la presentación de un proyecto y hasta 30 días después de la suscripción del mismo; (2) Aumento en las tarifas de reemplazo de trabajadores en huelga, fijando un bono de 4 UF por reemplazante a repartir entre huelguistas; (3) Extensión de beneficios a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, accedan a pactar tales beneficios<sup>15</sup>; (4) La posibilidad, luego de votada la huelga, de hacer uso (con 48 horas de plazo) de los buenos oficios del Inspector del Trabajo para que las propias partes puedan encontrar soluciones sin tener que llegar a la huelga. Desde dicha solicitud el mediador tiene 5 días hábiles para llevarla a cabo; (5) Del mismo modo, se aprobaron

---

<sup>14</sup> Antecedentes históricos obtenidos de Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización de la Universidad de Chile titulada “Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales” del año 2005, de Lorena Córdova Muñoz. Extraída del sitio web [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/cordova\\_1/sources/cordova\\_1.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/cordova_1/sources/cordova_1.pdf) Revisado el día 27 de agosto a las 11<sup>oo</sup> horas.

<sup>15</sup> Hoy en día existe un debate respecto a esta materia. En el Programa de gobierno de la actual Presidenta Michelle Bachelet, se señaló que “Adicionalmente, se extenderán los beneficios, de manera automática, al trabajador que se **afilie al sindicato** que negoció el contrato colectivo” (Información obtenida de “Programa de gobierno Michelle Bachelet 2014 - 2018” en el sitio web <http://www.minsejpres.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/ProgramaMB.pdf> Revisado el día 31 de octubre a las 11:07 horas).

Sin embargo esta propuesta sufrió cambios, por lo que actualmente el Proyecto de Reforma Laboral pretende hacer extensivos los beneficios obtenidos en la negociación colectiva no sólo a los trabajadores sindicalizados, sino que a todos los trabajadores de la empresa. Según la encuesta laboral Encla 2011, más del 70% de las empresas hace extensivos los resultados de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados.

disposiciones relativas a la información que tendrán derecho a solicitar los trabajadores en la negociación colectiva, así, los sindicatos o grupos negociadores pueden requerir información financiera oficial de la empresa a fin de preparar el proyecto de contrato colectivo tres meses antes de su presentación, por su lado el empleador deberá entregar los balances y proyecciones de mercado de los últimos dos años; (6) Mayores exigencias a la negociación colectiva de los grupos negociadores<sup>16</sup>.

### 2.3 Negociación Colectiva a los ojos de la doctrina

Es complejo entregar sólo un concepto de negociación colectiva, la doctrina ha dado diversas definiciones para ella, todas con la intención de abarcar la totalidad de sus facetas. Para poder adelantarse en la conceptualización de esta, como primer punto, se debe distinguir entre un sentido amplio de negociación colectiva, y un sentido restringido de la misma. En cuanto al sentido amplio de la negociación colectiva, se ha entendido por ella a aquella que se efectúa entre los trabajadores organizados y los empleadores y / o el Estado, con el objetivo de lograr acuerdos a nivel de establecimiento, de empresa (cuál es el caso de Chile<sup>17</sup>), de profesión o de industria, de la región o de la nación, en materias que interesan a los trabajadores. Por otro lado, y frente a este concepto de negociación colectiva en un sentido amplio, encontramos la acepción restringida de esta última, que la circunscribe únicamente a un objetivo claro: lograr un mejoramiento de condiciones de trabajo y de vida, y que culmina en un instrumento denominado, de diversas maneras, según los casos<sup>18</sup>, así por ejemplo en Chile lo conocemos como contrato colectivo<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Esto fue en su momento considerado un beneficio, ya que el artículo 326 del Código del Trabajo entrega la posibilidad de negociar colectivamente no sólo a los sindicatos, sino que también a grupos negociadores reunidos sólo para tal efecto, lo cual debilita la organización sindical. Sin embargo el actual Proyecto de Reforma Laboral, impulsado por el gobierno de la actual Presidenta Michelle Bachelet, pretende terminar con esta situación a través de la “Titularidad Sindical” que otorga dicha potestad negociadora de manera exclusiva a los sindicatos. Así se plasmó en el Programa de gobierno de la actual Presidenta Michelle Bachelet: “*Es necesario fortalecer el sindicato como sujeto de la negociación colectiva. Vamos a impulsar una negociación colectiva con titularidad sindical*”. Con esta modificación se pretende dar un paso al fortalecimiento de la organización sindical. (Información obtenida de “Programa de gobierno Michelle Bachelet 2014 - 2018” en el sitio web <http://www.minsegpres.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/ProgramaMB.pdf> Revisado el día 31 de octubre a las 11:07 horas).

<sup>17</sup> Así como ya se planteó en el punto anterior de este trabajo.

<sup>18</sup> Walker Errázuriz, Francisco. “El ámbito de la Negociación Colectiva”. Pág. 216. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 7 (1983). Revisado en el sitio web <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewArticle/109> el 23 de agosto a las 16:50 horas.

<sup>19</sup> Reglado en el Capítulo I del título II del libro IV del Código del Trabajo, en los artículos 315 y siguientes.

La OIT, por su parte, también entrega un concepto de contrato colectivo, y se refiere a ella como “*Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional*” (Recomendación núm. 91, párrafo 2, subpárrafo 1)<sup>20</sup>, adoptando con esto una definición en sentido amplio de negociación colectiva. Con todo, la Recomendación núm. 91 entrega además, en 1951, el principio del carácter vinculante de los contratos colectivos y su primacía sobre el contrato de trabajo individual, quedando a salvo las disposiciones del contrato individual que sean más favorables a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del contrato colectivo<sup>21</sup>.

Existe aún una tercera definición de negociación colectiva, pero a diferencia de las anteriores, esta se describe desde su desarrollo histórico, legislativo, y mundial, esbozando como una institución propia del Derecho del Trabajo, reconocida en las legislaciones de los distintos países, pero anterior a él, que persigue armonizar los intereses contradictorios de los actores laborales (trabajadores y empleadores organizados colectivamente), para que, de común acuerdo y con plena autonomía, fijen los salarios y condiciones de trabajo en conformidad a los procedimientos que establecen las respectivas legislaciones. Es decir, la negociación colectiva remite a los propios interesados las condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales<sup>22</sup>. De esta definición se desprenden tres orientaciones esenciales para las relaciones laborales:

- En un primer lugar, la voluntad de la sociedad expresada, en su sentido más amplio, de entendimiento en el presente que envuelve implícitamente una promesa de entendimiento futuro, fundada en la experiencia y aprendizaje cuya base contempla, a

---

<sup>20</sup> Manual de “Educación obrera para el trabajo decente” de la Organización Internacional del Trabajo. Edición año 2014. Revisado en el sitio web [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_249879.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249879.pdf) el 23 de agosto a las 17:15 horas.

<sup>21</sup> Gernigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido Horacio. “La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control”. Edit. De la Oficina Internacional del Trabajo, primera edición año 2000. Pág. 10.

<sup>22</sup> Salinero, Jorge; Rozas, María; Tapia, Andrés. “Veinte años de afiliación sindical y de negociación colectiva en Chile. Problemas y desafíos”, p. 40. Revisado en el sitio web [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-94126\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-94126_recurso_1.pdf) el 23 de agosto a las 17:45 horas

través del diálogo, los intereses y demandas de los actores sociales transformarlas en beneficios colectivos.

- En segundo lugar, la autonomía de los grupos intermedios, en este caso trabajadores y empleadores, para contratar elementos sustantivos de las relaciones laborales con arreglo a sus intereses.
- Y por último, respecto de los trabajadores, la autonomía de la voluntad colectiva, que constituye la iniciativa o capacidad de impulso esencial para tutelar eficazmente los intereses generales de los trabajadores y, por tanto, la negociación colectiva pasa a ser un acto de ejercicio de la autonomía colectiva, supraordinado respecto del interés individual<sup>23</sup>.

En la práctica, y según este concepto, se puede interpretar que la negociación colectiva implica el derecho de los sindicatos de sentarse a negociar en forma periódica las condiciones comunes de trabajo y de remuneración<sup>24</sup>, lo que implicaría, como ha señalado la OIT, una forma importante de establecer el diálogo social, lo que es de fundamental importancia, ya que las instituciones de diálogo social y de negociación colectiva contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales<sup>25</sup>.

Sin embargo, es en virtud de esto último que se hace necesario indicar un concepto aún más amplio de negociación colectiva que permita entender la importancia de esta en la sociedad, más allá de la mera negociación con fines remuneracionales. Es en el manual italiano de “Introducción a la Negociación Colectiva” de Carinci, Franco y otros, donde se señala que *“En el transcurso del tiempo se ha difundido la tendencia a adoptar una noción amplia de Negociación Colectiva, hasta comprender todo el conjunto de las relaciones, incluso las no estrictamente negociales, y más o menos formales, que circulan entre los diversos agentes del sistema de relaciones industriales (sindicatos de trabajadores y patronales, empleadores individuales, Estado) en orden a la reglamentación de las relaciones de trabajo. Tal noción exhaustiva de Negociación Colectiva vuelve indeterminada la zona de confín entre ella y*

---

<sup>23</sup> IDEM

<sup>24</sup> Gamonal Contreras, Sergio. “El ABC del Contrato de Trabajo”, editorial Legal Publishing Chile, 2013. P. 153

<sup>25</sup> Promoción de la Negociación Colectiva Convenio núm. 154. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE) y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) 2011. Pág. 4

*otras formas de acción o de reglamentación, como la consulta, las relaciones de tipo cogestionales o participativo en la empresa y las misma iniciativa legislativa bajo presión sindical*<sup>26</sup>.

De esta última definición se desprende que la negociación colectiva es un instrumento destinado a desarrollar un diálogo social en la búsqueda del cumplimiento de un “interés colectivo”<sup>27</sup> o, incluso, en la búsqueda de “condiciones comunes de trabajo”, según quienes sean los interlocutores que estén negociando. Es así como este interés se desarrollará dependiendo del grado de negociación que se lleve, es decir, si es el Estado quién negocia, será una política legislativa, si es la patronal organizada por rama, serán las condiciones generales según área de producción, si es la empresa, que es el nivel más pequeño, serán los detalles domésticos de cada empresa en que cada realidad puede tener diferencias accesorias con otra<sup>28</sup>. Lo anterior, en virtud que existen diversos niveles de negociación, y que cada uno versa sobre distintos intereses, en el nivel más pequeño, de empresa, pueden situarse los intereses más cercanos al interés privado, y mientras más se crece, se inclinan más hacia los intereses públicos<sup>29</sup>.

### **3. Organización Internacional del Trabajo**

#### **3.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su positivación en Chile.**

La Organización Internacional del Trabajo nace de la XIII parte del Tratado de Versalles<sup>30</sup>, siendo esta una institución intergubernamental que auna la acción de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores para impulsar la justicia social y mejorar las

---

<sup>26</sup> Carinci, Franco y otros, *Diritto del Lavoro 1. Diritto Sindacale*, quinta edición, UTET, Turín, Italia, 2009, pp. 144.

<sup>27</sup> “*El interés colectivo se ha definido como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros y como un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera que refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no su propia configuración general.*” Definición de interés colectivo revisada en sitio web <http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/rl209.html> el día 24 de septiembre a las 21:47 horas.

<sup>28</sup> Extraído de apuntes de clases de la profesora Daniela Marzi.

<sup>29</sup> IDEM

<sup>30</sup> “*La Conferencia de la Paz, iniciada el 25 de enero de 1919, crea la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, encargada de elaborar la constitución de una organización internacional permanente. El texto que adopta el 11 y el 28 de abril, bajo el título de "Trabajo", se convierte en la parte XIII del Tratado de Versalles que forma la « Constitución de la OIT »*” Revisado en el sitio web <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/> el día 2 de octubre a las 12:54 horas

condiciones de vida y de trabajo en el mundo, cumpliendo además labores de investigación y difusión, pero ejerciendo principalmente una función normativa, la cual se concentra a través de convenios. Son precisamente estos convenios los que los países posteriormente integran a su derecho positivo, dentro de los cuales los más importantes, para la materia en análisis, se encuentran los Convenios 87 y 98 de la OIT. Estos regulan la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de sindicalización y la protección del mismo<sup>31</sup>.

En lo que respecta a “Libertad sindical”, comprende tres derechos básicos: la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga, estableciendo diversas obligaciones y derechos que la legislación chilena ha debido adoptar, tomando así todas las medidas necesarias para garantizar la libertad de sindicalización<sup>32</sup>, intervención estatal de vital importancia, si en el país los sindicatos no poseen la fuerza suficiente para proteger a los trabajadores, y estos particularmente se encuentran en situación de desigualdad obligando su protección<sup>33</sup>.

El Estado deberá, en este sentido, proteger de todo acto de discriminación en relación al empleo del trabajador<sup>34</sup>, como también ejercer esta tutela especialmente contra toda acción que tenga por objeto sujetar al trabajador a la condición de no afiliarse a un sindicato, dejar de ser miembro de una organización sindical, de ser despedido, o ser objeto de cualquier perjuicio a causa de su afiliación sindical, o de su participación en las actividades sindicales, en esta línea,

---

<sup>31</sup> Sergio Gamonal Contreras, “Fundamentos del derecho del trabajo”, editorial Legal Publishing, 2009, 2da edición, página 24

<sup>32</sup> Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Artículo 11: “*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.*”

<sup>33</sup> Sergio Gamonal Contreras, “Fundamentos del derecho del trabajo”, editorial Legal Publishing, 2009, 2da edición, página 24

<sup>34</sup> Convenio 98 de la organización Internacional del Trabajo. Artículo 1. “*1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*

*2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

*(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*  
*(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”*

es además labor del Estado garantizar la negociación y la generación de contratos colectivos de dichas organizaciones o sindicatos<sup>35</sup>.

Con todo, y como mecanismo para velar por la libertad sindical en el país, el aparato estatal debe impulsar la creación de organismos nacionales, es decir, designar autoridades gubernamentales que garanticen el derecho de sindicalización de los trabajadores.

En cuanto a la libertad sindical, esta presenta diversos atributos<sup>36</sup>, que deben respetar tanto el Estado como los particulares, atributos que versan, principalmente, sobre la forma de organización sindical, así se encuentra la libertad de constitución y afiliación<sup>37</sup> donde el trabajador tiene el derecho a poder constituir, afiliarse o desafiliarse a sindicato si así lo quisiera, lo mismo respecto a las federaciones y confederaciones, a elegir a los representantes como también la reglamentación del sindicato al que se hace parte, es todo esto, en su conjunto, una manifestación importante de la libre voluntad colectiva de quien desea pertenecer a un sindicato.

Por su parte, el sindicato tiene el derecho de negociar libremente con el empleador las condiciones del trabajo, constituyendo un elemento esencial de la libertad sindical, siendo entonces la negociación colectiva el medio que les permitirá mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

Es preciso recordar que la libertad sindical tiene como uno de sus instrumentos esenciales la huelga, que permite equilibrar el poder entre trabajadores y empleadores, con el fin que los primeros puedan negociar colectivamente en condiciones de igualdad<sup>38</sup>, aunque la

---

<sup>35</sup> Convenio 98 de la organización Internacional del Trabajo. Artículo 3. “*Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.*”

<sup>36</sup> Sergio Gamonal Contreras, “Fundamentos del derecho del trabajo”, editorial Legal Publishing, 2009, 2da edición, páginas 25-26.

<sup>37</sup> Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Artículo 2 “*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*”

<sup>38</sup> Sergio Gamonal Contreras, “Fundamentos del derecho del trabajo”, editorial Legal Publishing, 2009, 2da edición, página 26.

legislación chilena la limita a solo un supuesto, perdiendo así los trabajadores un mecanismo efectivo de presión en el proceso de negociación colectiva.

Lamentablemente, la normativa que regula la libertad sindical, ha tenido pésima aplicación en los países miembros de la OIT, ante tal escenario, se ha vuelto imperioso recurrir a la creación de mecanismos que permitan poner en conocimiento estos hechos ante la OIT, tal como lo es, la presentación de una reclamación o de una queja. El Comité de Libertad Sindical, examina las quejas recibidas, dirigidas tanto para países que ratificaron el Convenio, como aquellos que no lo hicieron. Las decisiones del Comité se basan en los Convenios, dando lugar a interpretaciones sobre el alcance de los preceptos de estos, lo que ha permitido que se pueda hablar y acceder a una jurisprudencia internacional.

### 3.2 Comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo

Como ya se ha señalado, uno de los principales y más grandes logros, y reconocimientos, de la OIT es haber consagrado el derecho a la negociación colectiva para todos aquellos países que se suscriben a sus acuerdos. Pero el trabajo de la OIT no se queda en la consagración de este Derecho en pos de los trabajadores, sino que además realiza un análisis respecto de cuál sería el sistema más conveniente de negociación colectiva, sosteniendo así que dado que el carácter voluntario de la negociación colectiva es un aspecto fundamental en los principios de la libertad sindical, la negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes, y los mecanismos de auxilio a la negociación deben tener en principio carácter voluntario. Asimismo, el nivel de las negociaciones no debe ser impuesto unilateralmente por la legislación o las autoridades, debiendo poder desarrollarse en cualquier nivel<sup>39</sup>. Esto se desprende de lo desarrollado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual ha establecido lo siguiente:

*En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación,*

---

39 Gernigon, Bernard; Otero, Alberto; Guido, Horacio. “Principios de la OIT sobre Negociación Colectiva”. Revista Internacional del Trabajo, Vol 119 (2000) N° 1. Revisado en el sitio <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf> el 28 de agosto de ñas 18:21 horas

*de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa.* (OIT, 1998d, caso núm. 1887 (Argentina), párrafo 103.)

[...] *Por ello, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado no constituiría una violación de la libertad sindical. La legislación no debería obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria.* (OIT, 1996a, párrafos 851-853.).

De este modo y considerando que Chile ha fijado legalmente una *negociación colectiva de empresa*<sup>40</sup>, esto pareciera cuestionar la coherencia que existe entre esta legislación y lo que dispone la OIT en los convenios antes mencionados, suscritos también por Chile, ya que al existir una fijación unilateral del nivel de negociación colectiva a través de la Ley, no queda margen para que esto sea acordado por las partes.

Lo anterior se ve reafirmado en la declaración que realiza Susan Hayter, representante de la Organización Internacional del Trabajo<sup>41</sup>, en ella no sólo vuelve a declarar que ésta institución se encuentra a favor de la negociación colectiva, y que se opone a la fijación unilateral del nivel de ésta a través de la legislación nacional, sino que además profundiza en sus declaraciones al señalar que, bajo el contexto actual de crisis económicas en diversos países, la debilitación de la negociación colectiva perjudica aún más la recuperación económicas de esos países.

Sostuvo además: *“Debilitar o descentralizar los acuerdos de negociación colectiva – como han hecho algunos países durante la crisis – puede generar mayores desigualdades en los ingresos, e inestabilidad social. Descentralizar el proceso y permitir que las empresas negocien sin acuerdos sólidos nacionales y sectoriales aumenta la presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo”*<sup>42</sup> que la descentralización en la negociación económica aumenta los conflictos salariales, respecto a condiciones de trabajo, contrario a lo que ocurre en los países donde hay un mayor apoyo por parte del Estado a la

---

<sup>40</sup> Tal como queda demostrado en los artículos 303 y 315 del Código del Trabajo Chileno

<sup>41</sup> Entrevista a Susan Hayter, representante de la Organización Internacional del Trabajo, el día 12 de septiembre del año 2012. Revisada en el sitio web [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_189547/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_189547/lang-es/index.htm) el 18 de agosto del 2014 a las 14:12.

<sup>42</sup> IDEM

negociación colectiva, y que como consecuencia, las diferencias salariales son considerablemente menores, como sucede en Francia, Dinamarca, Finlandia, Países Bajos y Suecia<sup>43</sup>. Concluyendo así que los acuerdos de negociación colectiva realizados por estos países disminuyen las diferencias, contribuyendo a la productividad y competitividad, mejorando de este modo el rendimiento de la empresa, lo cual a nivel nacional permitiría salir de la crisis y estancamiento económico existente.

En consecuencia, se puede afirmar que cualquier argumento tendiente al crecimiento económico, usado para impedir la negociación centralizada, o sectorial, es inoperante ya que en la praxis es este el método que mantiene a los trabajadores satisfechos, aumentando así la producción y permitiendo el crecimiento de la empresa que posteriormente se vería reflejado en el crecimiento económico.

No obstante, y a mayor abundamiento, se asume por parte de la OIT que no es parte de sus deberes, ni funciones, imponer un nivel de negociación colectiva a los países que adscriben a sus acuerdos, sino que cada uno, velando por los intereses del mismo, deberán fijarlos<sup>44</sup>, todo esto, y como ya se dijo anteriormente, teniendo siempre como requisito que sea fijado por las partes y no unilateralmente por el Estado mediante leyes o resoluciones administrativas.

De este modo, se puede concluir que el crecimiento económico que busca un Estado, no puede ser la base para que unilateralmente se fije en Chile el sistema de negociación colectiva de empresa, sino que éste sistema debe provenir de un acuerdo bilateral entre los interesados. Así, y sumándose a la conclusión que hace la OIT, según lo que se conoce de los resultados de los estudios sobre los países que han adoptado la negociación colectiva por sector, esta forma es la que traería mayores beneficios, tanto a empresas, debido al nivel de satisfacción que alcanzarán sus trabajadores, lo que generaría mejoras significativas en la producción, como para los trabajadores, quienes tendrían como consecuencia beneficios que se

---

<sup>43</sup> Sitio web [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_189547/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_189547/lang-es/index.htm) Revisado el 18 de agosto del 2014 a las 14:12.

<sup>44</sup> Promoción de la Negociación Colectiva, Convenio N° 154, OIT, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE), Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), 2011.

verían reflejados en mejoras de su nivel de vida y en sus condiciones laborales, tanto en seguridad social como en condiciones mínimas en el trabajo.

#### **4. Sistema de Negociación Colectiva en Chile**

##### 4.1 Dimensión jurídica: Constitución y Código del Trabajo

La Constitución Política de la República – en adelante CPR – consagra el Derecho que tienen los trabajadores para organizarse, y particularmente, su Derecho a la negociación colectiva. Es así como el artículo 19 N° 16 inciso 5 CPR, señala que *“la negociación colectiva con la empresa en que laboren, es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos, cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.”*

De esta forma se puede desprender una serie de elementos jurídicos importantes. En primer lugar la CPR deja de manifiesto que en Chile se encuentra consagrado como modelo la negociación colectiva de empresa, impidiendo de esta forma la oportunidad de las partes para poder elegir qué sistema de negociación colectiva le es beneficioso, y asume el modelo más fragmentado de negociación colectiva que existe hoy en día. De esta forma queda en evidencia que el Estado chileno hace caso omiso a las indicaciones que realiza la OIT respecto a que la forma en que se lleve a cabo la negociación colectiva se realice de manera bilateral, y no unilateralmente por el Estado mediante leyes o resoluciones administrativas.

Por otro lado, al realizar una lectura más acotada de este artículo, y al compararlo con lo establecido en el Código del Trabajo, queda en evidencia que es un Derecho bastante restringido, ya que si bien reconoce la negociación colectiva como un Derecho Fundamental, dentro del catálogo de garantías constitucionales del artículo 19 de la CPR, es un Derecho que no se entrega a todos los trabajadores, por cuanto se circunscribe a quienes laboran en el sector privado y, porque hay algunos de ellos a quienes la ley expresamente los excluye, lo que de por

sí es criticable desde el punto de vista de los acuerdos internacionales suscritos por Chile en los que se reconoce ampliamente la libertad sindical<sup>45</sup>.

Ante tanta restricción y limitación respecto a la negociación colectiva corresponde preguntarse ¿Cuál es el objetivo de fijar heterónomamente este nivel de negociación, imponiéndose, a la vez, como único nivel de negociación colectiva? El objetivo explícito, manifestado por los autores del Plan Laboral, fue "someter el nivel de remuneraciones a la productividad del trabajo", tal como se plantea en uno de los considerando del DL N° 2.758<sup>46</sup> y, además, "impedir la politización de la negociación colectiva"<sup>47</sup>.

Por otro lado la Ley otorga la posibilidad de inclusión de coaliciones de hecho de trabajadores, esto es, de grupos que se constituyen para el sólo fin de negociar colectivamente<sup>48</sup>, lo cual es también una herencia del Plan Laboral que representa una particularidad del Derecho Colectivo del Trabajo chileno, toda vez que al equiparar a estas coaliciones transitorias de trabajadores con los sindicatos se estaría vulnerando la libertad sindical consagrada como un derecho fundamental en la Constitución Política de la República<sup>49</sup>.

En definitiva, es posible concluir que tanto el reconocimiento constitucional del derecho fundamental a la negociación colectiva, como la definición legal de ella en el Código

---

<sup>45</sup> Caamaño Rojo, Eduardo; Ugarte C., José Luis; y Gamonal C. Sergio. "A Construir un nuevo trato laboral: Libertad sindical, el derecho a huelga en Chile y la negociación colectiva en el sector público". Estudio publicado por la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL). Santiago de Chile 2009. Pág. 10.

<sup>46</sup> Específicamente el considerando N° 4, que prescribe: "*Que para lograr resultados positivos en un proceso de negociación colectiva es conveniente radicarlos en la unidad empresa, pues de esa manera es posible lograr que los trabajadores obtengan una remuneración que siendo justa, se adecúe a su productividad*".

<sup>47</sup> Rojas Miño, Irene. "Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral". Según esta autora, el objetivo de "impedir la politización de la negociación colectiva", significa para el legislador del Plan Laboral, al parecer, que debía limitarse toda expresión de intereses laborales que excediera el marco de las remuneraciones y específicas condiciones de trabajo. Revisado en el sitio web [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122007000200009](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122007000200009) el día 28 de septiembre a las 17:33 horas.

<sup>48</sup> Tal como se desprende de la propia definición de negociación colectiva que entrega el artículo 303 del Código del Trabajo.

<sup>49</sup> Caamaño Rojo, Eduardo; Ugarte C., José Luis; y Gamonal C. Sergio. "A Construir un nuevo trato laboral: Libertad sindical, el derecho a huelga en Chile y la negociación colectiva en el sector público". Estudio publicado por la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL). Santiago de Chile 2009. Pág. 12

del Trabajo, se alejan de los estándares mínimos que supone una consagración amplia de la libertad sindical y que posibilite un ejercicio pleno del derecho a negociar colectivamente.

#### 4.2 Una mirada económica de la Negociación Colectiva

En Chile entre 1974 y 1979 hubo una suerte de negociación colectiva por área de la producción a través de comisiones tripartitas. Pero es a partir del año 1979 que se instauró una negociación colectiva exclusivamente a nivel de empresa<sup>50</sup>. No es posible desconocer que las circunstancias histórico – políticas de Chile han jugado un papel importante, que ha calado hondo la totalidad del desarrollo del Derecho Colectivo del Trabajo. La implementación de sucesivos experimentos económicos a partir de los años 60', han culminado en los últimos tiempos con la aplicación de un modelo de corte neoliberal, el que ha transformado la realidad del trabajo desde un aspecto de la vida social e integral de una comunidad, al de uno de exclusivo contenido productivo, y donde la última palabra corresponde a los economistas.

En la actualidad existe un mercado laboral estructurado en forma “*atomizada*”, esto es, la estructura de la relación laboral en la negociación colectiva se realiza a nivel de empresa. Son precisamente los economistas quienes ven con malos ojos una negociación colectiva por rama de producción. Es así como a este respecto en 1982 el economista Mancur Olson en su libro “*The Rise and Decline of Nations*” postuló que la proliferación de grupos intermedios y organizados de interés retarda el crecimiento económico, pues cada grupo en forma individual no considera los efectos negativos que sobre la economía en su conjunto tienen sus acciones. En este sentido, argumenta que economías más atomizadas<sup>51</sup> son más eficientes y tienden a producir mejores resultados económicos debido a que los grupos muy pequeños que la conforman no alcanzan a constituir coaliciones monopólicas y, por lo tanto, tienen que

---

<sup>50</sup> Esto luego de las reformas realizadas en virtud del plan laboral que se desarrolló en la dictadura militar, y cuyo autor fue José Piñera. Entre las reformas laborales realizadas se encuentran: D.L. 2.756 reinstauró sindicatos libres; D.L. 2.757 reguló la creación y operación de los sindicatos y asociaciones profesionales; Y el D.L. 2.758 creó un nuevo proceso de negociación colectiva descentralizada, todos estos D.L. puestos en vigencia desde 1979.

<sup>51</sup> Con esto hace referencia a economías que sigan un patrón de negociación colectiva de empresa, las cuales según el autor no formarían grupos organizados que tuvieran un gran peso en las economías nacionales, y que por tanto no afectarían de manera negativa al modelo económico existente.

regirse por las normas del mercado<sup>52</sup>. Estas consideraciones han sido tomadas por los economistas locales muy al pie de la letra dejando en evidencia que, para los últimos gobiernos del país, más importante que los derechos civiles y políticos de los trabajadores son los índices de productividad y desarrollo económico a los que aspira Chile.

En efecto, en un estudio realizado en 1990 denominado “*INSTITUCIONALIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO ECONÓMICO*” elaborado por los economistas Felipe Larraín y Rodrigo Vergara estos señalan lo siguiente: “*En Chile la negociación colectiva es altamente descentralizada, por lo que la instauración de negociaciones colectivas por área de actividad implicaría moverse hacia la región intermedia que es, precisamente, donde se observan los desempeños menos exitosos. Intentar desplazarse hacia el otro extremo, es decir, hacia una estructura muy centralizada sería sumamente riesgoso porque (i) no hay ninguna seguridad de poder lograrlo, (ii) en el camino se debe pasar por una estructura de negociación intermedia, (iii) los sistemas corporativistas en Latinoamérica han sido claramente ineficientes, y (iv) el pobre desempeño de las economías corporativistas europeas en este último tiempo ha sembrado dudas respecto de la eficacia de este sistema*”. En consecuencia, concluyen los autores, si la estructura de negociación colectiva a nivel de empresa ha probado ser exitosa, no parece aconsejable correr los riesgos que conlleva su modificación<sup>53</sup>.

Es en los últimos veinte años que las relaciones de trabajo han cambiado y han evolucionado, y quienes han argumentado que una descentralización a gran escala de la negociación colectiva (e incluso la individualización de la negociación) produciría efectos económicos positivos, sigue siendo una opinión marginal. En esta misma línea, el estudio realizado por el Banco Mundial ya el año 2002 sobre negociación colectiva<sup>54</sup> sugiere que “*existen motivos para creer que un sistema de negociación salarial centralizado y basado en los sindicatos puede*

---

<sup>52</sup> Hernández Nanclares, Nuria; Pérez Rivero, José Luis. “Marcur Olson: Poder y prosperidad. La superación de las dictaduras comunistas y capitalistas. Siglo XXI de España editores. Madrid 2001”. Revisada en el sitio web <http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Mov%20sociales/Resumen%20Olson.pdf> el día 29 de agosto del 2014 a las 17:50 horas.

<sup>53</sup> “Institucionalidad Laboral y Desempeño Económico: Evidencia Internacional y aplicación al caso de la reforma laboral en Chile”. Estudio de Felipe Larraín y Rodrigo Vergara el año 1990. Revisado en su versión digital en [http://www.cepchile.cl/dms/archivo\\_1623\\_776/rev41\\_larrain-vergara.pdf](http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1623_776/rev41_larrain-vergara.pdf) con fecha 18 de agosto del 2014 a las 18:09 horas.

<sup>54</sup> Hace un análisis de éste la Organización Internacional del Trabajo en el texto “Organización en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, año 2004”.

*resultar menos costoso para la sociedad que un sistema de negociación individual, tanto en términos de costos de transacción como de costos relacionados con los conflictos*". En el mismo estudio se señala que los sistemas coordinados parecen *"ofrecer una respuesta más rápida y flexible ante las crisis"*. Esta conclusión confirma la validez de la Recomendación N° 163 de la OIT<sup>55</sup>, que promueve la coordinación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva.

Aparte de la mencionada negativa económica, lo que impide que la negociación colectiva por área de la producción sea realizable, es que la legislación laboral es en exceso detallada, reglamentando prácticamente todas las materias, estableciendo plazos y requisitos, que finalmente, dejan muy poco a la libertad de las partes, condicionando de esta forma dicha libertad sindical.

Por otro lado se puede esbozar una razón sociológica de impedimento, que dice relación con la calidad de *"enclave"* de ciertas ramas productivas, y que en otros momentos de la historia del país han resultado ser determinantes para la elaboración de políticas públicas, materias en las que de algún modo los últimos gobiernos no han querido avanzar. Es reconocido que los primeros conflictos sociales graves nacen en las minas o salitreras<sup>56</sup>, y de ambas el sector minero ha mantenido su importancia y vigencia<sup>57</sup>, y el argumento que se suele esgrimir es que los conflictos cuando escalan a rama de actividad, cuando desembocan en huelga, pueden ser de tal envergadura que produzca serios trastornos a la economía del país. Y ya es sabida cuál es la postura al respecto. Debido a esto último, dada la trascendencia que revisten estas negociaciones, es que suele involucrarse activamente el Estado, proporcionando

---

<sup>55</sup> Es así como la propia Recomendación N° 163 establece en su artículo 4 "1) *En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.* 2) *En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.*"

<sup>56</sup> *"Al comenzar el siglo XX los trabajadores chilenos no tenían ningún tipo de legislación social o laboral que los favoreciera o les brindara protección. Fueron ellos mismos, a través de las mutuales, las sociedades de resistencia y las mancomunales, quienes se organizaron para proteger a sus asociados y fomentar la solidaridad proletaria."* "De la FOCH a la CUT: El movimiento obrero (1909 - 1953)" Revisado en el sitio web <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3392.html> el día 27 de septiembre a las 19:07 horas.

<sup>57</sup> Muestra de ello es que *"desde la promulgación del Estatuto de Inversión Extranjera en 1974 hasta el año 2012 se han materializado inversiones por más de 90 mil millones de dólares, de los cuales un tercio corresponden a minería."* Cifras obtenidas desde el Consejo Minero. Revisado en el sitio web <http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/> el día 27 de septiembre a las 19:44 horas

un marco legal de protección y garantías, transformándose, por tanto, en una suerte de negociación tripartita en lugar de bipartita<sup>58</sup>.

En otro aspecto, existen dificultades prácticas que coartan la aplicación de los Derechos de sindicalización y de negociación colectiva. El sector agrícola y el empleo rural en general presentan rasgos diferenciados. El sector de la agricultura suele ser un sector en que predominan las pequeñas empresas con un número relativamente reducido de empleados, y prevalece el empleo por cuenta propia, lo que dificulta la sindicalización<sup>59</sup>. Esto último teniendo en cuenta, además, el gran porcentaje de trabajadores temporeros<sup>60</sup> que existen en este rubro, ya que la temporalidad del vínculo entre los trabajadores es sin duda el principal obstáculo a las posibilidades de organización de este sector, ello sumado a que el Código del Trabajo prohíbe expresamente la negociación colectiva por parte de los trabajadores contratados por temporada, señalando el propio artículo 305 del Código del Trabajo: “*No podrán negociar colectivamente: N° 1 Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada*”. Sin embargo, lo cierto es que no existe información sobre el número de trabajadores temporeros organizados y qué porcentaje del total representan, aunque un estudio de la Región de O’Higgins, realizado por la Dirección del Trabajo, consigna que sólo el 2% de los trabajadores temporeros participa en alguna organización sindical y un 16% en otro tipo de organizaciones sociales<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> Un ejemplo de esto es el caso de la Huelga de la Minera Escondida el año 2006, en la cual los trabajadores paralizaron sus funciones durante 3 semanas y cuya negociación colectiva sólo dio frutos con la intervención por parte del Gobierno, lo que demuestra la importancia de esta rama de producción a nivel nacional. Tal como lo demuestran los diarios del periodo, revisado en el sitio web [http://www.mercurioantofagasta.cl/prontus4\\_noticias/site/artic/20060818/pags/20060818230306.html](http://www.mercurioantofagasta.cl/prontus4_noticias/site/artic/20060818/pags/20060818230306.html) el día 27 de septiembre a las 20:46 horas

<sup>59</sup> Según lo establece la Séptima Encuesta Laboral, Encla 2001, realizada por la Dirección del Trabajo sólo el 26,7% de los trabajadores del sector de agricultura, ganadería, caza, y silvicultura negocian colectivamente. Información obtenida del sitio web [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347\\_recurso\\_8.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_8.pdf) el día 27 de septiembre a las 22:21 horas

<sup>60</sup> El Código del Trabajo los define como Trabajadores Agrícola de Temporada y entrega su normativa laboral en los artículos 93 y siguientes.

<sup>61</sup> Riquelme, Verónica. “Temporeros agrícolas: Desafío pendiente”. Artículo publicado por la Dirección del Trabajo y revisado en el sitio web [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60349\\_Tema\\_Laboral\\_Temporeros\\_agricolas\\_Desafios\\_permanentes.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60349_Tema_Laboral_Temporeros_agricolas_Desafios_permanentes.pdf) el día 27 de septiembre a las 23:43 horas.

Por otro lado, también existe una disparidad de tamaño entre las empresas de un mismo sector industrial, lo que dificulta la promulgación de normas comunes. Un ejemplo de esto son los índices de sindicalización en el sector comercio<sup>62</sup>, caracterizado en la actualidad por grandes grupos empresariales que compiten con pequeñas empresas ya en vías de extinción. En efecto, sólo en las grandes tiendas y supermercados, se consignan procesos de negociación colectiva, y es en estos últimos donde existen sindicatos de empresa, que afilian un número importante de trabajadores, lo cual les otorga peso negociador. En las pequeñas tiendas, en cambio, aun cuando constituyen una modalidad de comercio predominante, el ejercicio de la negociación colectiva continúa presentando limitaciones estructurales. Las propias estadísticas de la Dirección del Trabajo demuestran esta situación, y es que, a mayor tamaño de las empresas, aumenta la proporción de la negociación colectiva<sup>63</sup>. Muestra de esto es que la propia Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio fundada legalmente el año 2008, y que agrupa a más de 20,000 trabajadoras y trabajadores del Retail, se compone principalmente por Sindicatos y Federaciones de grandes cadenas de supermercados y grandes tiendas<sup>64</sup>. Ésta señala como principal problema del sector que *“Deben terminarse las actuales condiciones de los procesos de Negociación Colectiva que limitan las posibilidades de equilibrio de las partes para negociar remuneraciones, así como es necesario ensanchar el universo de trabajadores que puedan negociar”*, agrega además que *“La ausencia de real capacidad negociadora, y aún siquiera de la opción de negociar, es uno de los factores importantes de desigualdad en la sociedad chilena”*<sup>65</sup>. Mostrando con esto las

---

<sup>62</sup> Según lo establece la Séptima Encuesta Laboral, Encla 2001, realizada por la Dirección del Trabajo sólo el 10,1% de los trabajadores del sector de comercio negocian colectivamente. Información obtenida del sitio web [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347\\_recurso\\_8.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347_recurso_8.pdf) el día 27 de septiembre a las 22:25 horas

<sup>63</sup> *“Las micro y pequeñas empresas exhiben proporciones inferiores a la observada a nivel nacional, que corresponde al 14,5% (7,4% y 12,8%, respectivamente) aunque han aumentado respecto de las existentes en la Encla 2008 (2,7% y 8,9% respectivamente).”* Datos de la Séptima Encuesta Laboral, Encla 2011, realizada por la Dirección del Trabajo, revisada en el sitio web [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347\\_recurso\\_8.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347_recurso_8.pdf) el día 27 de septiembre a las 22:40 horas

<sup>64</sup> La propia Confederación señala: *“Somos un centenar de sindicatos base organizados en Federaciones como Walmart, Ripley, Falabella, Paris, Cooperativa de Carabineros y Sindicatos Nacionales como Sodimac-Nocesur, Montserrat, Alvarez RRHH, Alvi entre otros.”* Declaración pública denominada *“Presentación de la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio: Contra la desigualdad, Negociación Colectiva de verdad”*. Revisada en el sitio web <http://www.sindicatosdelcomercio.cl/attachments/article/130/Plataforma-Confederacio%CC%81n2013.pdf> el día 28 de septiembre a las 14:58 horas.

<sup>65</sup> *“Presentación de la Confederación coordinadora de Sindicatos del Comercio: Contra la desigualdad, Negociación Colectiva de verdad”*. Revisada en el sitio web <http://www.sindicatosdelcomercio.cl/attachments/article/130/Plataforma-Confederacio%CC%81n2013.pdf> el día 28 de septiembre a las 14:58 horas.

dificultades que existen en el mundo del comercio e impiden una negociación colectiva como un derecho real de los trabajadores.

Lo alarmante, es que lo que suele suceder en el sector comercio no es un caso aislado. Los mayores niveles de sindicalización se concentran en los sectores en que predominan empresas muy grandes<sup>66</sup>. A la inversa, 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<sup>67</sup>.

Por último, aun cuando la capacidad para negociar a nivel de empresa es fundamental, es imprescindible alcanzar una estructura de negociación articulada en tres niveles, esto es, nacional, sectorial y de empresa. Y, por lo tanto, se hace fundamental lograr una negociación colectiva que no sólo se centre en las demandas a nivel de empresa, más cercanas - como ya se mencionó<sup>68</sup> - a un interés privado, sino que se haga cargo también de aquellas demandas que representan un interés colectivo<sup>69</sup>, ligado a la idea del interés público de la sociedad.

Es importante destacar que la negociación colectiva no es el único mecanismo para lograr transformaciones laborales ligadas a la idea de interés público, existen otros mecanismos a los cuales se llega a través del diálogo social<sup>70</sup> como lo es la concertación social, la cual puede definirse como la práctica de acuerdos (formal o informalmente) tripartitos sobre determinadas

---

<sup>66</sup> “En el caso de las grandes empresas, dicha proporción corresponde a más del triple de la proporción nacional (47,6%), aunque refleja una baja respecto a la Encla 2008 (55,7%).” Datos de la Séptima Encuesta Laboral, Encla 2001, realizada por la Dirección del Trabajo, revisada en el sitio web [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347\\_recurso\\_8.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_8.pdf) el día 27 de septiembre a las 22:48 horas

<sup>67</sup> Díaz A Estrella; Ruiz Table, Jaime; Aguilar, Omar; Frías, Patricio. Cuaderno de Investigación N°12 Jornada de trabajo en el sector Comercio: “La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls”. Dirección del trabajo, departamento de estudios Santiago, Chile 1999.

<sup>68</sup> Revisar lo señalado en el punto 2.3 de este trabajo.

<sup>69</sup> “El interés colectivo se ha definido como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros y como un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no su propia configuración general”. Definición de interés colectivo revisada en sitio web <http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/rl209.html> el día 24 de septiembre a las 21:47 horas.

<sup>70</sup> “El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales”. Diálogo social institucionalizado en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo, año 2007. Revisado en el sitio web [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt\\_207.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_207.pdf) el 16 de noviembre del 2014 a las 16:56 horas.

decisiones estratégicas en el campo de la política social y en el campo de las relaciones laborales. La concertación social ha sido considerada una herramienta poderosa en la contribución al desarrollo económico y la equidad social, por lo que en definitiva es un instrumento, como la huelga o la negociación colectiva, a través del cual se llega a un proceso de interrelación entre el Estado y la autonomía colectiva, cuyo consenso no requiere la legitimación a través de un trámite parlamentario, sin perjuicio que se requiera su traducción legislativa por acatamiento del ordenamiento jurídico.

## **5. Derecho comparado**

No existe un modelo único de negociación colectiva, sino que ella es posible en diversos planos, ejemplo de ello son la negociación colectiva de empresa<sup>71</sup>, de rama de actividad, industrial o profesional, y la negociación colectiva a nivel nacional<sup>72</sup>.

En la actualidad, según lo ha señalado la propia OIT, la ratificación de los convenios 87 y 98<sup>73</sup>, relativos a la “Libertad Sindical” y la “Negociación Colectiva” respectivamente, evidencia el compromiso de los gobiernos de dar cumplimiento a estos principios y derechos, ciertamente importantes, aunque lo esencial es lograr su aplicación efectiva. Lamentablemente, en la práctica existen países, entre los que se encuentra Chile, que han ratificado dichos convenios y adaptado su legislación para la protección de este derecho, pero donde aún existen limitaciones claras respecto de la negociación colectiva a nivel sectorial<sup>74</sup>. Sin embargo este

---

<sup>71</sup> Que es la negociación colectiva más fragmentada y que se aplica en nuestro país, de acuerdo a lo que señala tanto el artículo 19 N° 16 de la Constitución, como en lo establecido en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo.

<sup>72</sup> “*Estos tres marcos se entrelazan entre sí en la mayor parte de los países, si bien existen casos extremos, como es el caso de Austria en que la ley sólo permite la negociación de sector (propiciado por el fuerte peso que tienen las organizaciones empresariales); y los casos de EE.UU. y Gran Bretaña en que la ley fomenta la negociación en empresas*”. Según lo señala Agustín García Laso en “Modelos de negociación colectiva: Aspectos económicos”. Revisado en el sitio web <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220057A/32572> el día 28 de septiembre a las 18:12 horas

<sup>73</sup> “*Chile aprobó los convenios 87 y 98 de la OIT a fines de 1998, y estos fueron promulgados el 17 de febrero de 1999, y publicados en el Diario Oficial el 12 de mayo del mismo año. El 1 de febrero de 1999 fue registrada su ratificación ante la OIT*”. Cuaderno Jurídico “La libertad sindical en el ordenamiento laboral Chileno y los convenios 87 y 98 de la OIT” de Sergio Gamonal Contreras. Revisado en el sitio web <http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2000-Cuaderno-Jur%C3%ADdico-N%C2%BA-14.pdf> el día 24 de septiembre a las 20:04 horas.

<sup>74</sup> En nuestro país esta negociación está prohibida por la Constitución y el propio Código del Trabajo.

fenómeno no es paritario en América Latina, por lo que debe ser examinado detalladamente y de acuerdo a cada país<sup>75</sup>.

En el debate mundial, hay evidencia que demuestra la vinculación que existe entre el nivel de negociación colectiva y la desigualdad de ingresos en una sociedad. Tomando el caso de Dinamarca, como ejemplo, señalan que la descentralización de la negociación colectiva aumenta la dispersión salarial, esto es, incrementa la desigualdad, de esta forma llegan a la conclusión que la dispersión salarial es mayor en la negociación a nivel de empresas versus la negociación a nivel de rama de actividad económica<sup>76</sup>.

Si se analiza el panorama global, este da cuenta que la realidad en Europa es distinta, dado que la negociación colectiva se realiza principalmente por sector productivo, sin descartar la propia negociación colectiva de empresa o inter-empresa<sup>77</sup>, y donde se dan los denominados “acuerdos marcos”<sup>78</sup> que se caracterizan por el establecimiento de criterios comunes o principios propios del sector productivo y que constituyen un gran desarrollo a la primitiva negociación colectiva concebida como procedimiento “patronal-trabajador” para la fijación de condiciones de trabajo.

Los convenios colectivos sectoriales pueden servir para estabilizar las condiciones de trabajo y ayudar a crearlas de manera uniformes para las empresas del sector. En general, los convenios sectoriales establecen una base para las condiciones de trabajo que puede mejorarse

---

<sup>75</sup> Según un informe de la Fundación Sol “*En materia de negociación colectiva, Chile tiene solo un 8% de cobertura efectiva. En Argentina, la cobertura alcanza un 60 %, mientras que en Uruguay es de 90%. Al realizar la comparación con los países OECD, destacan Austria (95 %) y Francia (98 %), aunque este último con uno de los excesos de cobertura más grandes a nivel mundial*”. Al hablar de exceso de cobertura se hace referencia a la diferencia entre la cobertura de la negociación y la tasa de sindicalización, la cual se da en muchos países debido a que los beneficios obtenidos en los procesos de negociación colectiva se hacen extensivos no sólo a los trabajadores sindicalizados, sino que a todos los trabajadores de la empresa, o sector productivo. “Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655 de Gonzalo Duran Sanhueza”. Revisado en el sitio web <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/11/Sindicatos2013.pdf> el día 28 de septiembre a las 18:53 horas.

<sup>76</sup> Duran Sanhueza, Gonzalo. “Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655” Revisado en el sitio web <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/11/Sindicatos2013.pdf> el día 28 de septiembre a las 18:53 horas.

<sup>77</sup> “*Tal es el caso de países como Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Suecia, Noruega, u Holanda*”. Datos obtenidos por la Fundación Sol. Revisado en el sitio web <http://www.fundacionsol.cl> el día 28 de septiembre a las 19:16 horas.

<sup>78</sup> “*Un acuerdo marco internacional o global es un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera*.” Dominique Michel en “Acuerdo marco internacional: una herramienta para apoyar los derechos en el trabajo”, artículo publicado en el sitio web [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_080725/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_080725/lang-es/index.htm) Revisado el día 28 de septiembre a las 19:23 horas.

o adaptarse mediante nuevas negociaciones en el plano de la empresa<sup>79</sup>. Y las reformas que provienen de este tipo de negociación colectiva donde toman prevalencia los intereses propios del sector son de suma importancia para la estabilidad de la rama productiva, y sólo puede traer beneficios a este nivel si las condiciones entregadas por los gobiernos son las propicias, por ello este nivel de negociación es tan relevante en una sociedad, y la OIT ha dado cuenta de ello<sup>80</sup>.

Finalmente, la propia OIT en su recomendación N° 163 fomenta la negociación colectiva en los diversos niveles señalando que, en la medida en que resulte apropiado y necesario, “*se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la Negociación Colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria, y a nivel regional o nacional*”. Agregando que “*En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos*”<sup>81</sup>. Todo esto ya precisado anteriormente en este trabajo<sup>82</sup>.

## 5.1 Panorama Europeo.

Al realizar un análisis respecto al panorama a nivel global sobre la negociación colectiva, este da cuenta que existe una distinción que ha de realizarse entre aquellos países cuyas legislaciones permiten el ejercicio de la libertad sindical en su máxima expresión, donde el Estado además juega un rol importante en la negociación colectiva, presentándose como un ente que brinda un marco legislativo de protección y de garantías potenciando la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y eficaces, que mucho tiene que ver

---

<sup>79</sup> La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97.<sup>a</sup> reunión, 2008. Revisada en el sitio web [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf) el día 2 de octubre a las 14:19 horas.

<sup>80</sup> Walker Errázuriz, Francisco. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 7 (1983) pág. 215-239. “El ámbito de la Negociación Colectiva”.

<sup>81</sup> Recomendación N° 163. Recomendación sobre Negociación Colectiva, 1981 de la Conferencia General de la OIT. Artículo 4 número 1

<sup>82</sup> SS 55.

con la evolución histórica económica y social de éstos, y que la OIT ha declarado como el “*necesario entorno propicio*”<sup>83</sup>, y aquellos países que no cuentan con dicho sistema.

La negociación colectiva a nivel sectorial - por área de la producción - es el método predominante utilizado en la mayoría de los países europeos para fijar los salarios, aunque en la mayoría de los países se combina con otros ámbitos, caracterizándose por un sistema de negociación en varios niveles<sup>84</sup>.

En Europa Occidental, con la introducción de una moneda única y con la ampliación de la Unión Europea, la tradición es la negociación colectiva a nivel sectorial, y si bien es la norma, en países como Alemania, Francia y los países Nórdicos, se destaca en los últimos tiempos la tendencia hacia una negociación coordinada, además los convenios han evolucionado abarcando una serie de temas que reflejan la consecuente evolución de las tendencias en el mercado laboral. En algunos países europeos como Dinamarca, España, Francia, Italia, Países Bajos y Suecia los convenios colectivos sectoriales incluyen disposiciones sobre los contratos de duración determinada, y cuestiones como la máxima utilización de esos contratos, los límites en cuanto a su duración y las reglas aplicables a las condiciones en que pueden utilizarse<sup>85</sup>. En los últimos años en Austria, Bélgica, España, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Suecia se han concluido convenios colectivos sectoriales para el trabajo temporal a través de agencias de empleo, figura intermedia entre la subcontratación laboral y las agencias de colocación. Estos convenios tienden a cubrir cuestiones como las

---

<sup>83</sup> “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97.ª reunión, 2008. Revisada en el sitio web [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf) el día 2 de octubre a las 14:19 horas.

<sup>84</sup> “Negociación colectiva y resultados macroeconómicos: análisis empírico de la Unión Europea - 15”. VIII Reunión de economía mundial, Alicante, abril 2006. Autora Laura Perez Ortiz. Universidad Autonoma de Madrid. Revisado en el sitio web <http://altea.daea.ua.es/ochorem/comunicaciones/MESA4COM/PerezOrtiz.pdf> el día 2 de octubre a las 17:12

<sup>85</sup> “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97.ª reunión, 2008. Página 27. Revisada en el sitio web [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf) el día 2 de octubre a las 14:19 horas.

remuneraciones y las condiciones, las prestaciones, los derechos de representación y la formación<sup>86</sup>.

Lo cierto es que los avances en los sistemas de negociación colectiva en los países europeos están directamente vinculados a su desarrollo en políticas públicas, que van de la mano con una idea de protección social, en todas sus esferas.

## 5.2 Situaciones a destacar en América Latina.

La situación en América Latina es algo más compleja, esto en virtud de que esta región ha tenido una larga tradición de negociar colectivamente por rama de actividad, aunque existen excepciones, como lo es el caso de Chile.

Una primera situación a destacar en el caso Uruguayo. En Uruguay se ha reconocido un amplio margen para la autonomía colectiva contando sólo con unas pocas disposiciones de nivel constitucional y legal. La doctrina ha “*fundamentado teóricamente la opción abstencionista a partir del desarrollo del pluralismo jurídico*”<sup>87</sup>, conforme al cual los actores sociales se relacionan entre sí, sin una mayor intervención del Estado. Tradicionalmente se ha negociado colectivamente por área de la producción, pero en la actualidad se mantienen sólo respecto de aquellas organizaciones sindicales más fuertes, prevaleciendo los convenios a nivel empresa. Se destacan también en este país los “consejos de salario”, órganos de carácter administrativo encargados de fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas escritorios de propiedad privada, y los servicios públicos no atendidos por el Estado, siendo también el que realiza los mecanismos de fijación de salarios por categoría y por rama de actividad<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> “Sindicalización y negociación colectiva” BCN, Serie Estudios N° 07 / 2008 Autores: Fernando Arrau, Rodrigo Obrador, Blanca Borquez, Patricia Canales, Marek Hoehn. Revisado en el sitio web [http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios\\_pdf\\_estudios/nro07-08.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro07-08.pdf) el día 2 de octubre a las 14:45 horas

<sup>87</sup> Barretto, H. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Proyecto Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el contexto de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos. Investigación sobre la aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Uruguay. Lima, OIT, 2006 (Documento de trabajo, 205). Revisado en el sitio web <https://www.yumpu.com/es/document/view/14785027/investigacion-sobre-la-aplicacion-de-los-principios-y-derechos-/27> el día 3 de octubre a las 17:45 horas.

<sup>88</sup> “Sindicalización y negociación colectiva” BCN, Serie Estudios N° 07 / 2008 Autores: Fernando Arrau, Rodrigo Obrador, Blanca Borquez, Patricia Canales, Marek Hoehn. / Situación de URUGUAY punto 3.4, páginas 74 y

Por otra parte se encuentra el caso de Argentina, que se ha caracterizado por tener una larga tradición en la materia y, a diferencia de lo que ocurre en Uruguay, se ha destacado por contar con cuerpos normativos<sup>89</sup> que la regulan de modo específico, y donde los resultantes de los convenios colectivos tendrán los ámbitos personales y territoriales que acuerden las partes dentro de su capacidad representativa, los que podrán ser: nacional, regional o de otro ámbito territorial; intersectorial o marco; de actividad; de profesión, oficio o categoría; de empresa o grupo de empresas<sup>90</sup>.

Finalmente se encuentra la situación de Brasil, en este país se reconoce el principio de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de sindicalización, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Brasil adoptó el modelo sindical corporativo del Estado en el decenio de 1930 y ese sistema se mantuvo bajo la Constitución de 1988. En dicho sistema, los trabajadores no tienen derecho a escoger libremente el sindicato al cual desean pertenecer debido al principio de un sindicato único establecido por la Constitución. Por consiguiente, sólo existe un sindicato legalmente reconocido para representar a un grupo industrial particular o un sector económico, los cuales están denominados en la legislación brasileña como “categorías”<sup>91</sup>.

---

siguientes / Revisado en el sitio web [http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios\\_pdf\\_estudios/nro07-08.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro07-08.pdf) el día 3 de octubre a las 17:53 horas

<sup>89</sup> En este sentido, destacan las normas de la Ley N° 14.250 del año 1988 que regula las convenciones colectivas de trabajo; la Ley N° 23.546 del año 1988 que establece el procedimiento conforme el cual las negociaciones deberán desarrollarse y la Ley N° 23.551 también de 1988 sobre asociaciones sindicales que refiere a la figura de la personería gremial.

<sup>90</sup> “Sindicalización y negociación colectiva” BCN, Serie Estudios N° 07 / 2008 Autores: Fernando Arrau, Rodrigo Obrador, Blanca Borquez, Patricia Canales, Marek Hoehn. / Situación de ARGENTINA punto 3.5, páginas 89 y siguientes / Revisado en el sitio web [http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios\\_pdf\\_estudios/nro07-08.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro07-08.pdf) el día 3 de octubre a las 17:53 horas

<sup>91</sup> “La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”. Informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Informe sobre Brasil página 15 y siguientes. Revisado en el sitio web <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/gb-3-2-coll.pdf> el día 3 de octubre a las 19:13 horas

## **6. Situación en Uruguay**

Luego de haber revisado el panorama global de negociación colectiva es importante hacer un alto y profundizar en la especial situación de Uruguay. El caso uruguayo posee particularidades importantes respecto al proceso de negociación colectiva: en primer lugar existe una gran autonomía colectiva, que se puede ver en la ausencia de normativas legislativas en la materia, y a su vez, en el poder conferido a los representantes de trabajadores y empresarios de regular las relaciones de trabajo, por medio de acuerdos vinculantes; en segundo lugar en Uruguay existe una tradición de negociación colectiva por área de producción, lo que permite llegar a obtener beneficios globales a los trabajadores de un mismo sector productivo, sin importar la empresa empleadora; y en tercer lugar existe una gran representatividad de los grupos negociadores, esto en virtud de que los beneficios obtenidos son aplicados a todos los trabajadores del área, sin importar que estos se encuentren o no sindicalizados.

Todos estos factores hacen a Uruguay un país tremendamente interesante como modelo de negociación colectiva, y digno de un análisis detallado.

### **6.1 Evolución histórica del Derecho Colectivo Laboral.**

Históricamente en Uruguay el sindicalismo se oponía a cualquier intento estatal reglamentarista o interventor, siendo la doctrina y la jurisprudencia la base que establecía las reglas del juego, alcanzando así uno de los sistemas de negociación colectiva más evolucionados, escapando de los regímenes jurídicos del derecho comparado, y siendo a la vez para este un referente<sup>92</sup>.

Una primera etapa dentro de la historia sindical uruguaya se desarrolla en plena depresión económica internacional, período que denomina el jurista uruguayo Mantero Álvarez, como pre-sindical y que abarca desde 1870 a 1905, donde ocurrieron diversas huelgas,

---

<sup>92</sup> Ermida Fernández, Martín. “Negociación colectiva: en jaque”, 2013. Revisado en sitio web <http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/11/Negociaci%C3%B3n-colectiva-en-jaque-20131.pdf> el día 1 de octubre a las 16:39.

las cuales se prolongaron por varias semanas con el fin de lograr mejoras laborales, luchas que el mismo autor califica como las primeras experiencias de negociación colectiva<sup>93</sup>.

Se inicia luego un segundo periodo, donde la promoción del sindicalismo fue significativa, esta se expresó a través de: presentaciones de proyectos laborales por partidos políticos nacionales, la formación de la primera central sindical, se realiza la primera huelga general, así como también, la creación de distintos grupos con marcada tendencia política que agrupan a numerosos sindicatos entre sus filas<sup>94</sup>.

Ya en un tercer periodo, comenzando con la crisis económica de 1929, se desarrolla un sindicalismo de transición, que implica el cambio de una composición por oficio a una composición por ramas<sup>95</sup>. Se funda la Unión General de Trabajadores que agrupa a la mayoría de la fuerza sindical, se promulga la Ley de Consejos de Salario N° 10.449 el año 1943, institucionalizando en esta a la negociación colectiva, la que tendría un carácter antisindical al no dejar en manos de los trabajadores su desarrollo, sino que en delegados electos por los trabajadores.

Posteriormente, entre los años 1973 a 1984, Uruguay pasa por un período de desmantelamiento del movimiento sindical, negándose la negociación salarial como materia de negociación colectiva (lo que llevó a no convocar al consejo de salarios por varios años, debido a que esta facultad es del poder ejecutivo), tiempos de persecución y represión a los movimientos sindicales, periodo político uruguayo de la dictadura político-militar, que coincide con la dictadura militar chilena, y en general, con las demás de Latinoamérica. Siguiendo con la línea temporal, desde el año 1985 hasta el 2005 comienza a desarrollarse un fuerte intervencionismo estatal de corte neoliberal, reduciendo la convocatoria de los consejos de salario, interviniendo sólo cuando las partes lo necesitaban, con desregulación laboral,

---

<sup>93</sup> Mancilla Decesari, Cristina. “Estudio sobre la negociación colectiva en el Uruguay”, revisado en sitio web [http://www.fder.edu.uy/espaciodetrabajo/boletines/boletin\\_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciodetrabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf) el día 2 de octubre a las 19:42.

<sup>94</sup> IDEM

<sup>95</sup> Mantero Álvarez, Ricardo, “Historia del Movimiento Sindical Uruguayo”, FCU - AEBU, 2003, Montevideo, Pág. 101 – 102.

convirtiéndose, de esta forma, el trabajo en mercancía, desarticulando la fuerza sindical, afectando a los trabajadores tanto en su poder adquisitivo como en su calidad de vida<sup>96</sup>.

Pese a toda la evolución de la legislación laboral uruguaya, aún no ha cambiado una de sus principales características, ya que su reglamentación continúa siendo asistemática, fragmentada y puntual<sup>97</sup>, se compone de un conjunto de leyes, que se ha construido en respuesta de problemáticas puntuales a través de los diferentes tiempos históricos. No existe en Uruguay un Código del Trabajo o una Ley General del Trabajo como ocurre con las demás legislaciones, lo cual los juristas uruguayos ven como un aspecto positivo<sup>98</sup>.

Respecto a este último punto es precisamente el Derecho Colectivo del Trabajo el que presenta, como ha dicho Mario Garmendia, una “arregulación”. La Ley no entra a regular al sindicato (ni su organización, ni sus facultades), y regula mínimamente algunos aspectos puntuales de la negociación colectiva y del derecho de huelga. Lo que debe cambiar luego de que la dictadura militar, y posteriormente gobiernos de política neoliberal, dejaran el derecho colectivo, y particularmente al gran actor social, como lo son los sindicatos, en una situación de desequilibrio, y sin la fuerza de los años anteriores<sup>99</sup>.

## 6.2 Situación actual de la negociación colectiva uruguaya.

Es fundamental comenzar el estudio de la actual situación laboral en Uruguay precisando qué son los “Consejos de Salarios”, creados el año 1943, aunque comienzan a regir plenamente el año 1944. Los Consejos de Salarios son un órgano tripartito compuesto por 7 miembros, dentro de los cuales 3 representan al poder ejecutivo en consejo de ministros (uno de los cuales realiza la función de presidente del consejo de salarios), 2 representan a los empleadores, y 2 representan a los sindicatos, teniendo las partes además que designar igual número de suplentes. Estos consejos de salarios tienen como función fijar el monto mínimo

---

<sup>96</sup> Mancilla Decesari, Cristina. “Estudio sobre la negociación colectiva en el Uruguay”. Revisado en sitio web [http://www.fder.edu.uy/espaciodetrabajo/boletines/boletin\\_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciodetrabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf) el día 2 de octubre a las 20:18.

<sup>97</sup> Ermida Uriarte, Oscar. “La nueva legislación laboral uruguaya”, año 2006. Revisado en sitio web <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf> el día 18 de octubre a las 15:10.

<sup>98</sup> Perciballi de Luca, Virginia. “Los derechos de los trabajadores en Uruguay”, año 2012. Revisado en sitio web [http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/publicacion\\_genero\\_infancia\\_trabajo\\_dig.pdf](http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/publicacion_genero_infancia_trabajo_dig.pdf) el día 18 de octubre a las 15:50.

<sup>99</sup> Ermida Uriarte, Oscar. “La nueva legislación laboral uruguaya”, año 2006. Revisado en sitio web <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf> el día 18 de octubre a las 16:05 horas

salarial por categorías y diversas ramas de actividad, como también otros beneficios (descanso semanal, vacaciones, medidas de seguridad e higiene, etc.)<sup>100</sup>. Cabe precisar además que la actual Ley 18.566, promulgada el 11 de septiembre del 2009, crea además el “Consejo Superior Tripartito”, órgano encargado de la coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, compuesto por las mismas fuerzas negociadores que el Consejo de Salarios, pero con un mayor número de integrantes, pudiendo ser convocado de oficio por el Ministro del Trabajo y Seguridad Social o a petición de alguna de las partes integrantes. las principales funciones de este Consejo Superior, es determinar un salario mínimo a nivel nacional, clasificar las diversas áreas de producción donde desempeña sus funciones el consejo de salarios, y en general coordinar los aspectos de la negociación tripartita como la bipartita, y asistir en los problemas que genere la negociación colectiva.

Teniendo ya claro lo anterior, corresponde partir este análisis señalando las constantes reformas que comenzaron a implementarse en Uruguay desde el año 2005, con la llegada al poder de un gobierno descrito como de izquierda, cuyo primer objetivo fue buscar adoptar, una política laboral activa, y relativamente autónoma de la política económica, y cuyos componentes legales básicos fueron:

1. La celebración de un acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, con el cual los sindicatos del sector público podrían negociar en conjunto con la central sindical y el gobierno, como un súper-convenio colectivo de regulación autónoma<sup>101</sup>.
2. La reinstalación de los consejos de salarios. Esto trajo consigo, en primer lugar, una división en 3 áreas de negociación: la negociación clásica en el sector privado; y dos nuevas, una negociación en el sector público y otra en el sector rural<sup>102</sup>. Aunque cada área, a su vez, se divide en distintos grupos de actividad. En un segundo lugar, al ser plenamente facultativo del poder ejecutivo con su convocatoria, se logra, gracias a la reinstalación de los consejos, el restablecimiento de la negociación colectiva, trayendo como efecto el aumento salarial y mejoras en las condiciones laborales, volviendo

---

<sup>100</sup> Ley N° 10.449, Consejos de Salarios, de 10 de noviembre de 1943, Uruguay.

<sup>101</sup> Ermida Uriarte, Oscar. “La nueva legislación laboral uruguaya”, año 2006. Revisado en sitio web: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf> el día 18 de octubre a las 16:05 horas.

<sup>102</sup> Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Revisado en su página web: <http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios> el 18 de octubre a las 17:15.

nuevamente la negociación colectiva tradicional uruguaya, es decir, centralizada por rama de actividad<sup>103</sup>, aumento en la sindicalización, y el empoderamiento de los mismos, que en Uruguay constituyen una sola central por la unión del Plenario Inter sindical de Trabajadores (PIT) y la Convención Nacional de Trabajadores (CNT)<sup>104</sup>. Se introduce, además, la obligación de negociar y el derecho de información, en base a esto ahora el consejo tiene atribuciones para revisar los libros contables de las empresas<sup>105</sup>.

3. La aprobación de la “Ley de protección y promoción de la actividad sindical”. Esto debido a que a la libertad sindical no le basta con su mera enunciación, sino que necesita ser garantizada. Uruguay no contaba con un sistema de protección frente a prácticas antisindicales, cuestión que la OIT en reiteradas ocasiones le hizo ver, aun cuando la doctrina y jurisprudencia uruguaya se adecuaba a los acuerdos suscritos<sup>106</sup>.

A pesar de todo lo señalado, a partir del año 2009, al promulgarse la Ley N° 18.566, que regula la negociación colectiva en un cuerpo legal, queda un sistema regulado y único, con consagración expresa de los principios que la deben regir, así como también de las garantías mínimas que tendrán los trabajadores en esta, aún cuando tuvo y tiene, con la reforma y reglamento aprobado en el año 2013, férreos opositores.

Aun así es importante destacar, que desde el año 2010 la legislación laboral uruguaya cuenta con un proceso laboral con gran celeridad, luego que entrara en vigencia la Ley N° 18.572, que viene a dar cumplimiento efectivo a la serie de reformas promulgadas desde el año 2005 a la fecha. Dotando a los trabajadores de un instrumento que le permitiera exigir el

---

<sup>103</sup> En Uruguay se distinguen los siguientes tipos de negociación: una bipartita que vendría a ser una negociación por empresa, suscripción de convenios colectivos entre sindicato/s y empresa/s, una negociación tripartita a través de los Consejos de Salarios, que es una negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas. Y por último, existe el consejo superior tripartito que vela por la negociación en cuanto sea tripartita o bipartita. En cada sistema se podrá fijar un salario en base al tiempo trabajado (en función de horas, días o meses de trabajo), por producción realizada (comisiones, participaciones, etc), o un sistema salarial mixto.

<sup>104</sup> Revisado en el sitio web: <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia> el 19 de octubre a las 10:15 horas.

<sup>105</sup> Ermida Uriarte, Oscar, “La nueva legislación laboral uruguaya”, año 2006. Revisado en sitio web: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf> el día 18 de octubre a las 10:15.

<sup>106</sup> Ermida Uriarte, Oscar, “La nueva legislación laboral uruguaya”, año 2006, revisado en sitio web: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf> el día 18 de octubre a las 16:05

cumplimiento de sus derechos de una manera eficaz y rápida, abreviando plazos, trámites, y, finalmente, distinguiendo entre varios procedimientos laborales<sup>107</sup>.

## **7. Una mirada crítica al sistema de negociación colectiva en Chile**

### **7.1 ¿Qué sistema de negociación colectiva se quiere en Chile?**

Es claro que en Chile se adoptó el sistema de negociación colectiva de empresa. Este sistema ha sufrido fuertes críticas debido a que no garantizaría el diálogo permanente entre los distintos agentes de la relación laboral, al cual apunta la OIT en sus diversos convenios (de los cuales, como ya se ha mencionado, Chile es parte).

Sin embargo, se hace necesario realizar un análisis de la situación real de la negociación colectiva en Chile. Por un lado, existe una gran pluralidad de empresas y, al mismo tiempo, gran diversidad en cuanto al tamaño de ellas, lo cual ha transformado, en la práctica, a este sistema en un mero instrumento de negociación desde el punto de vista remuneracional, limitando los ámbitos de interés de los trabajadores, e impidiendo que estos puedan lograr transformaciones reales y mejoras de carácter nacional en sus condiciones laborales. Esto, en virtud de que el sistema de negociación colectiva de empresa, impide que los trabajadores puedan lograr acuerdos macro que beneficien a trabajadores de la misma área a nivel nacional, y, con ello, transforma a estos avances en “triumfos” de carácter particular en el mundo sindical, sin un real impacto en la transformación de una realidad laboral a nivel nacional.

Es por esto que la Central Unitaria de Trabajadores – en adelante CUT – lleva años exigiendo modificaciones en cuanto al sistema de negociación colectiva. Uno de los puntos del petitorio de la CUT, señala expresamente “*Del punto de vista de la lucha por la democracia, para la CUT es fundamental la lucha por Negociación Colectiva y una Ley de sindicalización que a su vez permita que los derechos sindicales se expresen al interior de la empresa*”<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> Infanzón, Hugo. Revisado en el sitio web [http://www6.rel-uita.org/laboral/ley\\_de\\_juicios\\_laborales2.pdf](http://www6.rel-uita.org/laboral/ley_de_juicios_laborales2.pdf) el día 18 de octubre a las 17:06 horas.

<sup>108</sup> Informe General de Resoluciones del IX Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores, Santiago abril del año 2011. Revisada en el sitio web [http://www.armefum.cl/documentos/noticias/noticia\\_02.htm](http://www.armefum.cl/documentos/noticias/noticia_02.htm) el día 17 de octubre a las 18:00 horas

Por otro lado, y desde una perspectiva académica, han surgido organizaciones que han realizado exigencias laborales, tal es el caso de la “Fundación Sol”<sup>109</sup> la cual ha sido aún más crítica y el año 2013 publicó el “Manifiesto laboral: Por un nuevo Modelo de Relaciones Laborales”, suscrito por una serie de académicos y abogados ligados al mundo del Derecho del Trabajo<sup>110</sup>, instrumento en que realizan una propuesta respecto a los cambios que merece la institucionalidad laboral en Chile, y respecto al nivel de negociación colectiva, señala “*Los actores laborales son libres para decidir el nivel en que van a llevar a cabo la negociación. De todas formas, el modelo general de negociación colectiva debería apuntar a que los diversos niveles se articulen. De esta manera, en los niveles inferiores de negociación (empresa) se tomará como base los acuerdos alcanzados en los niveles superiores*”<sup>111</sup>.

La postura de la CUT ciertamente merece un nivel de crítica, en cuanto a que si bien ésta señala que existe una lucha por transformar el actual sistema de negociación colectiva, no existen documentos que señalen los cambios concretos que se solicitan al respecto. Desde la misma ambigüedad se expresan algunos dirigentes de la central, es así como el año 2011, en entrevista a Guillermo Salinas, ex Secretario General de la CUT, este señaló “*estamos dispuestos a avanzar en materia de relaciones colectivas de trabajo y eso significa fortalecer los sindicatos mediante una Ley de sindicalización, lo que representaría ampliar la negociación colectiva*”<sup>112</sup>.

Si bien es cierto, que es claro que los trabajadores pretenden avanzar hacia un sistema de negociación colectiva que genere mayor representación, y al mismo tiempo que traspase el ámbito meramente remuneracional, no se han encontrado documentos que señalen,

---

<sup>109</sup> “La Fundación SOL es una institución sin fines de lucro que realiza investigación, estudios, talleres y asesorías sobre el mundo del trabajo en Chile, como parte de un enfoque crítico de desarrollo.” Información obtenida en la página web <http://www.fundacionsol.cl/quienes-somos> el día 17 de octubre a las 18:26 horas.

<sup>110</sup> Este manifiesto fue suscrito por: María Ester Feres profesora de Derecho del Trabajo UCEN; Rafael Pereira profesor de Derecho del Trabajo UDP y UARCIS; Irene Rojas profesora de Derecho del Trabajo U de Talca; Eduardo Caamaño profesor de Derecho del Trabajo PUCV; José Luis Ugarte profesor de Derecho del Trabajo UDP; Sergio Gamonal profesor de Derecho del Trabajo UAI; Pedro Guglielmetti consultor internacional en Derecho del Trabajo; Diego López abogado experto en Derecho del Trabajo; Cesar Toledo profesor Derecho del Trabajo U. Central y UDP; Manuel Puccio profesor de Derecho del Trabajo PUCV; Diego Corvera presidente AGAL; Rafael Carvallo abogado laboralista ex presidente AGAL; Fundación SOL.

<sup>111</sup> Revisado en la página web de la Fundación Sol: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/10/Manifiesto-por-un-Nuevo-Modelo-de-Relaciones-Laborales.pdf> el día 17 de octubre a las 18:28 horas.

<sup>112</sup> Entrevista a Guillermo Salinas y Arturo Martínez en Diario electrónico Universidad de Chile, 22 de diciembre del año 2011. Revisado en el sitio web <http://radio.uchile.cl/2011/12/22/sindicalizacion-y-negociacion-colectiva-entran-acuerdo-entre-la-cut-y-los-empresarios> el día 17 de octubre a las 19:02 horas

expresamente, hacia qué tipo de Negociación Colectiva se pretende avanzar. Ello lleva a dilucidar, que incluso dentro de la CUT, existen distintas posiciones al respecto, es decir, existen posturas más radicales que pretenden avanzar hacia una negociación colectiva por área de la producción – como ocurre en varios países tanto latinoamericanos, como europeos – y por otro lado, un sector que simplemente pretende ampliar ciertas atribuciones de los sindicatos, pero siempre con una negociación dentro de la empresa. Muestra de ello, es que la propia Bárbara Figueroa, actual presidenta de la Central, se refiere actualmente de manera ambigua a la materia, ya que ha señalado en reiteradas ocasiones y entrevistas, la necesidad de fortalecer el sindicalismo y la negociación colectiva, pero sin expresar el mecanismo que se pretende para ello<sup>113</sup>.

Aun cuando existen diversas posturas respecto a esta materia, lo único claro es que una demanda histórica de la CUT es la exigencia de una transformación en el sistema de negociación colectiva y el fortalecimiento del sindicalismo, que permitan avanzar hacia mejoras sustanciales en cuanto a las condiciones laborales de todas y todos los trabajadores.

## 7.2 Experiencias de Negociación Colectiva por área de la producción en Chile.

Como se ha señalado reiteradas veces en este trabajo, Chile posee un sistema de negociación colectiva de empresa, sin embargo existen excepciones de experiencias particulares de negociación colectiva por área de la producción, situaciones logradas en base a la movilización de los trabajadores, y la presión ejercida por estos.

Son dos las experiencias que se pueden destacar al respecto, ambas en el mundo de la subcontratación. La primera es la que experimentaron los trabajadores forestales representados por la Confederación de Trabajadores Forestales - en adelante CTF - y la segunda experiencia, es de los trabajadores del cobre representados por la Confederación de Trabajadores del Cobre - en adelante CTC -. En ambos casos, fue la fuerza movilizadora que lograron entre los años 2007 y 2008, la que logró que alrededor de 12.000 trabajadores de la industria forestal y 20.000

---

<sup>113</sup> Ejemplo de ello son las declaraciones que realizó en el diario electrónico “Red Digital” el día 29 de agosto del presente año en la página web <http://www.diarioreddigital.cl/laboral/2834-b%C3%A1rbara-figueroa-movilizaci%C3%B3n-del-4-de-septiembre-es-por-grandes-transformaciones-en-legislaci%C3%B3n-laboral.html>

trabajadores de la gran minería del cobre<sup>114</sup>, paralizaran sus funciones en “huelgas ilegales”<sup>115</sup>, representando casi la misma cantidad del total de trabajadores que en ambos años efectuaron huelgas legales en todo el país, y con ello logrando exitosos procesos de negociación colectiva.

En ambos casos, el impulso de la movilización fue comenzar un proceso de negociación colectiva exigiendo mejoras tanto en sus salarios, como en las condiciones laborales del sector.

Quizás la más importante, fue la realizada por los trabajadores del cobre. En el año 2007 la CTC comenzó a dar las primeras luces de una negociación por área de la producción, cuando los distintos sindicatos del área sostuvieron la idea de realizar una negociación en conjunto. Es así como ese mismo año, y luego de 37 días de huelga, la CTC consiguió ratificar con la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, el “Primer Acuerdo Marco del sector”, el cual permitió a los trabajadores subcontratistas acceder a bonos y beneficios que nunca antes habían alcanzado. La misma CTC sostuvo “*No hablamos de bonos más o bonos menos, hablamos de la conquista de los derechos sociales y laborales de los trabajadores*”<sup>116</sup>.

Pero la experiencia vivida el año 2007 no fue la única, el presente año 2014 los trabajadores subcontratistas de AngloAmerican lograron concretar la primera Negociación Colectiva de carácter ramal con una minera privada, lo que claramente significa un triunfo para los trabajadores del cobre<sup>117</sup>.

---

<sup>114</sup> Datos obtenidos de “López, D (2009). “El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos” en Análisis y Propuestas, Fundación Friedrich Ebert.” Revisado en el sitio web <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08579.pdf> el día 18 de octubre a las 17:42 horas

<sup>115</sup> Ugarte, José Luis. “La huelga en el derecho laboral chileno: superando el espejismo”, señala el autor que se debe tener en consideración que la huelga no se encuentra definida en el Código del Trabajo chileno, y éste sólo se refiere a ella en el proceso de negociación colectiva. Esto ha llevado a la jurisprudencia a aplicar un concepto restringido de huelga, en el marco de negociaciones colectivas regladas, denominándose como “ilegales” algunas de estas manifestaciones. Sin embargo el derecho a huelga es reconocido unánimemente por la doctrina como un derecho fundamental, histórico del mundo sindical, y tiene un ámbito de ejercicio que va mucho más allá que la negociación colectiva. Integra el conjunto de derechos que constituyen la libertad sindical y por ende toda acción sindical puede estar asociada en algún momento a la huelga: actos de solidaridad sindical, protesta en contra de políticas de gobierno, incumplimientos laborales, prácticas antisindicales, condiciones inseguras de trabajo, etc.

<sup>116</sup> Reportaje “La primera GRAN experiencia: Huelga de 37 Días”. Revisada en la página web [http://www.confederaciondelcobre.cl/erbocefnoc/?page\\_id=947](http://www.confederaciondelcobre.cl/erbocefnoc/?page_id=947) el día 18 de octubre a las 18:39 horas

<sup>117</sup> Reportaje “Primera Negociación Colectiva ramal en minera privada, trabajadores contratistas de AngloAmerican logran históricos avances”. Revisado en la página web <http://www.confederaciondelcobre.cl/erbocefnoc/?p=1417> el día 18 de octubre a las 19:45 horas

Claro que no se puede desconocer que detrás de esto existe una realidad especial, y factores que no existen en todas las áreas de producción. Esto es; en primer lugar, una Confederación de Trabajadores del Cobre - CTC - con representación de la gran mayoría de los sindicatos del área, lo que le otorga una gran fuerza negociadora; en segundo lugar, existe una posición estratégica en cuanto a la importancia del cobre en la economía nacional, cuya paralización perjudica directamente las políticas económicas del Estado<sup>118</sup>; y por último, el gran flujo de dinero que experimenta el área permite que los trabajadores puedan exigir condiciones laborales y de salarios acorde a dicha realidad.

De esta experiencia de los trabajadores subcontratistas se concluye que, tal como lo expresó Diego López, *“los movimientos sindicales que más éxito han obtenido en cuanto a mejoras laborales, lo han logrado operando fuera del rígido marco legal: paralizaciones de facto y negociaciones inter empresas confirman que no los contrataron como trabajadores pero que, sin embargo, presionadas por una fuerte movilización social, accedieron a negociar para poner término al conflicto”*<sup>119</sup>.

## **8. Conclusión**

Es claro que Chile posee un sistema de negociación colectiva a nivel de empresa, sin embargo es hora de responder la interrogante inicial de este trabajo ¿Favorece realmente el vigente sistema de negociación colectiva chileno a los trabajadores? En Chile existe un sistema negociador que posee un marco jurídico que regula los procesos de negociación colectiva de manera extremadamente reglamentada, incluso la formación de sindicatos u organizaciones de trabajadores que tengan como fin la negociación colectiva esta reglada, de manera tal que se debe cumplir con varias formalidades, plazos y quórum que dificultan desde su inicio el proceso negociador, toda vez que, el empleador puede reclamar la inobservancia de alguna de estas reglas para buscar frenar a los trabajadores en su afán negociador. Por otro lado es deber de la autoridad administrativa, encargada del área, velar por el cumplimiento de aquellas reglas,

---

<sup>118</sup> “En 2014 los aportes de la minería privada y Codelco al erario nacional sumarán US\$ 5.590 millones” Cifras otorgadas por el sitio web <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=113669> Revisado el día 18 de octubre a las 19:02 horas.

<sup>119</sup> López, D (2009). “El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos” en Análisis y Propuestas, Fundación Friedrich Ebert. Revisado en el sitio web <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08579.pdf> el día 18 de octubre a las 20:12 horas

teniendo que imponer las sanciones correspondientes, es decir, estamos frente a un control de oficio y uno a petición de parte, al mismo tiempo. Sumado a estos obstáculos procesales, además, el legislador ha optado por limitar legalmente la negociación colectiva sólo a nivel de empresa, atomizándola, con lo cual la fuerza negociadora de los trabajadores se ve mermada enormemente. Y, como esto no fuera suficiente, el legislador le ha entregado herramientas al empleador para que pueda contrarrestar el mayor medio de presión con el que cuentan los trabajadores: la huelga.

Parece ser que nuestra legislación pretende limitar la negociación colectiva por todos los medios, a tal punto que ésta se reduzca hasta niveles marginales, para favorecer así a la actividad empresarial, lo que a todas luces es una completa contradicción con los acuerdos que Chile ha suscrito con la OIT, y a las distintas recomendaciones que el órgano internacional ha manifestado en más de una oportunidad.

Pero ¿Cómo afecta en la práctica la legislación existente a la negociación colectiva? Sólo se permite a los trabajadores una negociación colectiva de empresa. Si bien es cierto existe la posibilidad de realizar una negociación pluriempresarial esto sólo es posible con la voluntad del empleador, limitando dicha posibilidad a los trabajadores, lo que en la práctica la hace inexistente. Esto sumado a la fragmentación de empresas a nivel nacional – tanto en sus tamaños, como en sus áreas o giros – conlleva a postular problemas de incapacidad del sindicalismo para posicionarse en los sectores menos tradicionales, pero más dinámicos de nuestra economía.

Si bien desde los años 90' se han realizado reformas laborales que han pretendido dejar atrás el “Plan Laboral” instaurado en la dictadura militar, que limitó al máximo los Derechos de los trabajadores en esta materia, lo cierto es que no han sido capaces de avanzar en un sistema que permita, de manera integral, una negociación colectiva que entregue a los trabajadores un pie de igualdad real frente a los empleadores en este proceso.

El proyecto de reforma laboral, que el actual gobierno de la presidenta Michelle Bachelet pretende llevar a cabo, presenta algunos avances en materia de negociación colectiva, uno de ellos es la “Titularidad sindical” que otorga dicha potestad negociadora de manera exclusiva a los sindicatos, lo cual fortalece a los sindicatos como sujetos negociadores, excluyendo así la

figura de “grupos negociadores” que se encuentra actualmente en el artículo 326 del Código del Trabajo. Pero este no es el único avance, sino que además pretende hacer extensivos los beneficios obtenidos en la negociación colectiva no sólo a los trabajadores sindicalizados, sino que a todos los trabajadores de la empresa, dando de esta forma mayor representatividad a los sindicatos en la propia negociación colectiva, y consagrando con ello los beneficios de la negociación colectiva como un derecho de todos los trabajadores.

Sin embargo, las reformas laborales que se plantean en el programa de gobierno solamente abarcan temas accesorios dentro de la negociación colectiva, estando lejos de un avance en cambiar de fondo el sistema, esto es, implementar un sistema de negociación colectiva por área de producción, que sin dudas es un avance real en pro de los trabajadores del País. Por tanto, al menos en el corto plazo, no hay planes de un cambio en el modelo de negociación colectiva que se adecúe a los estándares mínimos planteados por la OIT en sus convenios, los cuales Chile ha suscrito, sólo mejorándose de manera somera aspectos dentro del modelo vigente.

## 9. Bibliografía

- Arrau, Fernando; Borquez, Blanca; Canales, Patricia; Hoehn, Marek; Obrador, Rodrigo, “Sindicalización y negociación colectiva” BCN, Serie Estudios N° 07, año 2008.
- Barretto, H. “Investigación sobre la aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Uruguay”. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Proyecto Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el contexto de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos. Lima, año 2006.
- Caamaño Rojo, Eduardo; Ugarte C., José Luis; y Gamonal C. Sergio. “A Construir un nuevo trato laboral: Libertad sindical, el derecho a huelga en Chile y la negociación colectiva en el sector público”. Estudio publicado por la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL). Santiago de Chile, año 2009.
- Carinci, Franco y otros. “Diritto del Lavoro 1. Diritto Sindacale”, quinta edición, UTET, Turín, Italia, 2009.
- Casarino Viterbio, Mario. “Manual de Derecho Procesal, Derecho Procesal Civil; Tomo I”, Editorial Jurídica de Chile, año 2011.
- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 98 de la organización Internacional del Trabajo
- Código del Trabajo chileno, versión web actualizada en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl).
- Córdova Muñoz, Lorena. Tesis: “Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales”, año 2005. Revisado en [www.tesis.udechile.cl](http://www.tesis.udechile.cl)
- Díaz A, Estrella; Ruiz Table, Jaime; Aguilar, Omar; Frías, Patricio. Cuaderno de Investigación N°12 Jornada de trabajo en el sector Comercio: “La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls”. Dirección del trabajo, departamento de estudios Santiago, Chile, año 1999.

- Durán Sanhueza, Gonzalo. “Los límites de nuestra negociación colectiva y la formalidad precarizante”. Publicado por Fundación Sol, año 2013.
- Durán Sanhueza, Gonzalo. “Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655”. Publicado por la Fundación Sol, año 2013.
- Ermida Fernández, Martín. “Negociación colectiva: en jaque”, 2013
- Ermida Uriarte, Oscar. “La nueva legislación laboral uruguaya”, año 2006.
- Gamonal Contreras, Sergio. “Cuaderno Jurídico: La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los convenios 87 y 98 de la OIT”. Revisado en [www.glosalaboral.cl](http://www.glosalaboral.cl).
- Gamonal Contreras, Sergio. “El ABC del Contrato de Trabajo”, editorial Legal Publishing Chile, año 2013.
- Gamonal Contreras, Sergio. “Fundamentos del derecho del trabajo”, editorial Legal Publishing, 2da edición, año 2009.
- García Laso, Agustín. “Modelos de negociación colectiva: Aspectos económicos” en sitio web [www.revistas.ucm.es](http://www.revistas.ucm.es).
- Gernigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido Horacio. “La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control”. editorial de la Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, año 2000.
- Hernández Nanclares, Nuria; Pérez Rivero, José Luis. “Marcur Olson: Poder y prosperidad. La superación de las dictaduras comunistas y capitalistas”, Siglo XXI de España editores, Madrid, año 2001. Revisado en [www.uv.es](http://www.uv.es).
- “La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”. Revisado en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/gb-3-2-coll.pdf>.

- “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97.<sup>a</sup> Reunión, 2008. Revisada en el sitio web [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf)
- Larraín, Felipe; Vergara, Rodrigo. “Institucionalidad Laboral y Desempeño Económico: Evidencia Internacional y aplicación al caso de la reforma laboral en Chile”, año 1990. Revisado en su versión digital en [http://www.cepchile.cl/dms/archivo\\_1623\\_776/rev41\\_larrain-vergara.pdf](http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1623_776/rev41_larrain-vergara.pdf)
- Ley N° 10.449, Consejos de Salarios, de 10 de noviembre de 1943, Uruguay.
- Mancilla Decesari, Cristina. “Estudio sobre la negociación colectiva en el Uruguay”, revisado en sitio web [http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin\\_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf).
- Mantero Álvarez, Ricardo, “Historia del Movimiento Sindical Uruguayo”, FCU - AEBU, 2003.
- Manual de “Educación obrera para el trabajo decente”, Organización Internacional del Trabajo, año 2014. Revisado en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).
- Perciballi de Luca, Virginia. “Los derechos de los trabajadores en Uruguay”, año 2012.
- Perez Ortiz, Laura. “Negociación colectiva y resultados macroeconómicos: análisis empírico de la Unión Europea - 15”. VIII Reunión de economía mundial, Alicante, abril 2006.
- Promoción de la Negociación Colectiva Convenio núm. 154. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE) y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) 2011

- Riquelme G, Verónica. “Temporeros agrícolas: Desafío pendiente”, temas laborales n°15, publicado por la Dirección del Trabajo. Revisado en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).
- Rojas Miño, Irene. “Las reformas laborales al modelo normativo de Negociación Colectiva del plan laboral”, Revista Ius et Praxis, 13 (2): 195-221, año 2007.
- Salinero, Jorge; Rozas, María; Tapia, Andrés. “Veinte años de afiliación sindical y de negociación colectiva en Chile. Problemas y desafíos”, cuaderno de investigación n°29, departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, año 2006.
- Séptima Encuesta Laboral, realizada por la Dirección del Trabajo, Encla, año 2001, revisada en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).
- Thayer Arteaga, William; Novoa Fuenzalida, Patricio. “Manual del Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, año 1987.
- Ugarte, José Luis. “La huelga en el derecho laboral chileno: superando el espejismo”. Septiembre 2014. Revisado en <http://www.jornadasdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2014/09/Jose-Luis-Ugarte-El-Concepto-de-Huelga-en-el-Derecho-Chileno.pdf>
- Walker Errázuriz, Francisco. “El ámbito de la Negociación Colectiva”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 7, año 1983. Revisado en [www.rdpucv.cl](http://www.rdpucv.cl).
- W. Drake, Paul. “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”. Revista de ciencia política, volumen XXIII, n° 2, año 2003.