

SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pedro Aravena
Abogado Laboralista

El actual sistema de negociación colectiva vigente en nuestro país, que prácticamente sigue siendo el mismo que se concibiese como parte del llamado Plan Laboral de la dictadura, junto a sus implicancias legales tiene profundas consecuencias en la vida económica, social y política de la inmensa mayoría de los trabajadores asalariados. De partida, es uno de los factores que más incide en la injusta distribución de los ingresos, toda vez que, excluye la posibilidad de usar el mecanismo de la negociación a aproximadamente un 80% de la masa laboral y a la minoría que puede ejercer este derecho laboral fundamental obtiene escasos incrementos reales de sus remuneraciones –ceranos a un 0,6% como promedio- y después de esperar dos años como mínimo, incluso un porcentaje no menor de quienes negocian en las actuales condiciones, obtiene reajustes inferiores a la variación experimentada por el IPC en el período anterior, o sea, lisa y llanamente, ven disminuidos sus ingresos a raíz de las políticas agresivas de determinados sectores del empresariado.

Son especialmente excluidos de la opción de negociar, ratificando así su condición de trabajadores discriminados, quienes están contratados por faenas y temporada y del subcontrato, los que, por sus escasas posibilidades de organizarse, no pueden implementar los sistemas de negociación que el Código del Trabajo ha establecido respecto de estos sectores. Añadamos las prácticas antisindicales, las represalias, los despidos masivos y la persecución de dirigentes, métodos que se han ido extendiendo peligrosamente dentro del sector público y el cuadro se hace muchos más sombrío.

La ratificación por Chile de los Convenios 87 y 98 de la OIT, que establecen la obligación de los estados miembros de garantizar y hacer efectiva la más plena libertad de sindicalización y de negociación colectiva y huelga, han tenido un efecto positivo, las reformas al Código del Trabajo y la jurisprudencia no han podido romper con el núcleo central de la legislación laboral sobre negociación colectiva y heredado de la dictadura que sólo permite la negociación de sólo un sindicato, a la vez y en una sola empresa, impidiendo o haciendo casi imposible que se unan dos o más organizaciones para tales efectos y proscribiendo toda posibilidad de negociación que rebase los estrechos marcos de una empresa, abarcando dos o más de ellas, vinculadas por pertenecer a una misma rama productiva, o por estar situadas en una zona geográfica determinada, o ser parte de un holding o a un grupo económico.

Sucintamente, esas son las causas y consecuencias de un sistema legal de negociación colectiva fracasado, que impide a los trabajadores alcanzar los objetivos propios de estos procesos, es decir, mejorar sus remuneraciones y condiciones de trabajo, toda vez que, establece una desigualdad entre las partes que intervienen, lesionando los derechos de la parte trabajadora.

Ante tales condiciones, es necesario introducir reformas reales al Código del Trabajo, que permitan la aplicación de un nuevo marco jurídico a la negociación colectiva, que garantice una efectiva vigencia del derecho de negociar colectivamente, para todos los trabajadores del país, y que suprima las disposiciones legales que entran y condicionan un pleno ejercicio de este derecho colectivo laboral, de la manera en que voluntaria y libremente los trabajadores de modo autónomo decidan ponerlo en práctica a través de uno o más sindicatos, federaciones, confederaciones y/ o Centrales Sindicales, indistintamente.

Lo anterior implica lo siguiente:

En la parte programática del libro IV del Código del Trabajo, es decir la correspondiente al título 1, siendo lo más conveniente el reemplazo del actual inciso final del artículo 303, por otro que consagre, en los términos previstos en el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, N°98, de 1949, de la OIT, en cuanto *a reconocer el derecho de los empleadores y de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores*

de cualquier especie contempladas en este Código para el uso y desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria o reglada, destinados a regular por medio de instrumentos colectivos tanto las remuneraciones, condiciones de contratación, de trabajo y demás componentes de las relaciones individuales y colectivas laborales.

Para garantizar la efectiva ampliación de este derecho, consagrado en los convenios 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ya ratificados por Chile, durante el gobierno de Eduardo Frei Ruiz Tagle, hay que poner fin a las prohibiciones para negociar del artículo 304 y del N°1 del artículo 305, que afecten a los trabajadores de empresas públicas y aquellos con contratos de aprendizaje, temporada o faena.

Conjuntamente, deberá suprimirse el texto de la letra a) y el inciso final del artículo 334, que condiciona la posibilidad de llevar a cabo la negociación colectiva por parte de organizaciones sindicales distintas del sindicato de empresa, al acuerdo previo del o los empleadores. De manera que toda organización sindical, cualquiera sea su naturaleza, podrá negociar colectivamente. Y, por consiguiente, debiera establecerse en el primer inciso del artículo 334, que *“podrán negociar colectivamente cualquiera de las organizaciones sindicales mencionadas en el artículo 216 del mismo Código, ya sea separadamente o en conjunto con otros sindicatos, o agrupados en federaciones y/o confederaciones y que el proceso de negociación colectiva será el mismo que el prevenido para las negociaciones del Capítulo I, del Título II, del mismo libro IV, con excepción de las disposiciones contempladas en los artículos siguientes:”* Para que tal modificación pueda tener efecto práctico, habrá que eliminar la incompatibilidad del artículo 307 del Código del Trabajo, consistente en la imposibilidad de que un trabajador pueda estar efecto a más de un contrato colectivo, no será aplicable en el caso de que los trabajadores decidan, en la forma indicada precedentemente, en la letra b), del artículo 334, iniciando un proceso de negociación colectiva por el procedimiento establecido en el Capítulo II del Libro IV del Código del Trabajo, (artículo 334 y siguientes). Complementando esta reforma, se tendrán que suprimir los artículo 334 bis y siguientes, hasta el artículo 334 bis C: el inciso 3°, del artículo 343.

Finalmente, deben desaparecer las limitaciones a la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas contempladas en los artículos 314 inciso segundo, 314 bis A, 314 bis B y sus respectivas menciones en el artículo 314 bis C, del Código del Trabajo.