



Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Facultad de Derecho
Escuela de Derecho

Modelos autónomos de negociación colectiva. ¿es posible su aplicación en Chile?

Alumno: Alfonso Muñoz Bolados

Profesor Guía: Dr. Eduardo Caamaño Rojo

Valparaíso, 2016

1. Introducción:

Una cuestión fundamental en el desarrollo de las relaciones colectivas del trabajo, ha sido la cuestión de la intervención estatal y su intensidad. Así el Estado ha tenido actitudes sumamente variadas en cada época, producto de las distintas ideologías predominantes. Tales como la criminalización del movimiento sindical incipiente, su tolerancia, aceptación e incluso su promoción.

Habiéndose adoptado ya alguna actitud por parte del Estado, y existiendo por tanto el Derecho del Trabajo como rama del ordenamiento jurídico, es que se plantea la discusión relativa al modelo apropiado para regular las relaciones laborales. Es así como en la generalidad de los países se opta por dar preferencia a la ley por sobre los convenios colectivos, mientras que en otros tiende a adoptarse una decisión inversa, consagrando los llamados modelos autónomos de negociación colectiva, los cuales tuvieron mayor expresión en algunos países como Uruguay, Italia y el Reino Unido. Es así como la preeminencia de la ley o la autonomía colectiva llevará a modelos diversos, siendo el principal tema a tratar en el presente trabajo el modelo autónomo de negociación colectiva.

Dicha investigación, pudiera parecer obsoleta, en tanto tal modelo ha tenido una aplicación reducida a unos cuantos países, y de los cuales muchos ya abandonaron dicho sistema. Sin embargo, el presente tema es de absoluta vigencia e importancia, especialmente para Chile. En primer lugar, por ser un tema poco tratado en nuestro país, tal vez por el conformismo con la tradición legalista existente. En segundo lugar, debido a que, en el contexto de la reforma laboral, es necesario debatir sobre el fundamento del modelo existente, a pesar que el proyecto de reforma actual no tenga tal pretensión, sin duda el debate puede llegar a poner sobre la mesa este tema tan poco tratado.

Además la presente investigación tiene su justificación en las variadas y acidas críticas que se ha realizado al modelo chileno, el cual mantiene los principales pilares del Plan Laboral de José Piñera, vulnerando así abiertamente la libertad sindical, derecho humano reconocido universalmente, y que tal como señala Ermida¹ es un derecho esencial que permite el mantenimiento sofisticado de una democracia, en tanto se produce una interdependencia entre aquel derecho y los demás derechos fundamentales. De esta manera, puede verificarse una mayor efectividad en el ejercicio de los demás derechos fundamentales en un contexto de respeto por la libertad sindical, así como tampoco es posible que se desarrolle la libertad sindical sin la consagración de aquellos derechos. Por lo cual, ante tales problemas del sistema chileno, es que es imperiosa la búsqueda de una nueva forma de estructurar las relaciones laborales, de encontrar en palabras de Ugarte² la mejor versión posible del Derecho del trabajo, que podría ser o no el modelo autónomo de negociación colectiva, pero que sin duda el plantear una propuesta puede ser un gran aporte hacia el desarrollo del pensamiento juslaboral chileno, que lleve a una revaloración de la autonomía colectiva, la cual durante tantos años fue dejada a un lado, gracias a los planteamientos de José Piñera, privándola de su principal

¹ Ermida Uriarte, Oscar, Sindicatos en libertad sindical, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012. P. 24.

² Ugarte Cataldo, José Luis, Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica, Legal Publishing, 2014, p. 31.

función como fuente reguladora de la relación entre trabajadores organizados colectivamente con los empresarios, en los diversos niveles que estimen conveniente. Con todo es paradójico señalar que el origen del Derecho Colectivo del Trabajo en Chile y muchos países se inicia por la vía de la negociación colectiva, para luego dar paso a la intervención legal, constando en diversas fuentes la existencia de convenios colectivos celebrados con anterioridad a la promulgación de varias leyes sociales, que devinieron en el Derecho legal del Trabajo³.

Tal revaloración de la autonomía colectiva en las relaciones laborales, claramente nos indica ya una preferencia, un marco, que dice relación con el Derecho del Trabajo robusto, en cuanto para lograr su proyecto de emancipación en el trabajo, será necesario la construcción de un poder colectivo de los trabajadores que impida la arbitrariedad empresarial⁴. De tal manera dicha concepción del derecho del trabajo, es fundamental al momento de realizar nuestro análisis sobre los modelos autónomos de negociación colectiva.

Finalizando, la presente investigación tratará de situar el debate en el que se encuentran las relaciones laborales en Chile, analizando los diversos modelos que ha existido a lo largo de la historia de nuestro país, de manera que se pueda entender desde una visión más global la situación sindical. Posteriormente, se analizarán los modelos legalistas y sus principales características, en tanto se trata de los modelos prevalecientes en muchos ordenamientos jurídicos, así como también nos servirá para comparar sus diferencias con el modelo en estudio del presente trabajo. En tercer lugar, se ahondará específicamente sobre el modelo chileno de relaciones laborales y sus principales críticas, que lo transforman en un modelo tan controvertido. Así con este análisis previo de la situación social y jurídica actual, es que nos introducimos de lleno en el estudio de los modelos autónomos de negociación colectiva, desde una perspectiva general, que nos permita comprender su funcionamiento.

Repasaremos brevemente un modelo autónomo comparado, el uruguayo, esto por las similitudes en los procesos histórico-políticos con Chile, lo que nos permitiría abordar de mejor manera el estudio de los modelos autónomos y su posibilidad de existencia en nuestro país, teniendo claro por supuesto las profundas diferencias entre los modelos de ambos países. En cuarto lugar, trataremos un tema que es uno de los más importantes de la presente investigación, y tiene relación con el estudio de las fortalezas y debilidades de este modelo, en tanto este acápite permitirá hacerse cargo de un sinnúmero de críticas que a mi parecer en muchos casos son injustificadas, lo cual se traduce en que este modelo siga perdiendo peso como un modelo válido y sustentable. Y por último, se finalizará señalando si en Chile es posible la existencia de un modelo autónomo, debido a que una de las importancias de esta investigación es que no solo tenga una visión crítica del actual modelo de relaciones laborales, sino que sea eminentemente propositiva, debido a que la doctrina actual ya se ha encargado de establecer cuáles son las críticas principales de aquel, de manera bastante completa, sin embargo observamos que hacen falta mayores propuestas de cambio, y que humildemente en este trabajo se pretenderá realizar.

³ Muñoz Cortés, Víctor, Sin Dios ni Patrones, Historia, diversidad y conflictos del anarquismo en la región chilena (1890-1990), Mar y Tierra Ediciones, Valparaíso, 2013. P. 52.

⁴ Ugarte Cataldo, José Luis, Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica, ob. Cit. p.131.

2. Relaciones laborales en Chile. Desde el ruido de sables al Plan Laboral.

A lo largo de la historia de Chile, podemos encontrar dos grandes modelos de relaciones laborales, en primer lugar, el modelo laboral antiguo, que data desde 1931 hasta 1973. Y en segundo lugar el modelo del Plan Laboral, que surge en 1979 y que sigue actualmente vigente⁵.

Analizaremos brevemente cada modelo, con el objeto de poder observar de mejor manera en rol que ha tenido la ley y la autonomía colectiva en la conformación de las relaciones laborales en Chile.

2.1 Modelo laboral antiguo

Se trata del primer modelo normativo de relaciones laborales, el cual surge con la aprobación de una serie de leyes sociales, con ocasión del llamado ruido de sables de 1924. Muchas de aquellas leyes se convirtieron posteriormente en el Código del Trabajo de 1931. Cabe mencionar que dicho modelo tuvo grandes modificaciones en los 50 años en que se mantuvo vigente. Sin embargo, como características esenciales, se puede observar que la fuente de regulación preponderante fue la ley⁶. Estableciendo un régimen protector del trabajador en la relación individual de trabajo. Mientras que en las relaciones colectivas de trabajo se observa una regulación rígida, al determinarse quién era el titular de los diversos derechos colectivos, así como el marco de acción que tenían disponible. Reconociéndose el derecho de negociación colectiva solo a un tipo de sindicato.

En este modelo la autonomía colectiva, se vio profundamente limitada, primero consagrando el derecho de sindicación solo para el sector privado. Y segundo, se determinó que solo algunas organizaciones de trabajadores podían negociar colectivamente, siendo el principal beneficiado, el sindicato industrial.⁷

Posteriormente, en los últimos años del modelo existieron una serie de modificaciones interesantes, relativas a la permisión de la negociación colectiva del sector agrario, así como al establecimiento de las comisiones tripartitas, que se encargaban de fijar tarifados, y que fueron una forma de promover el establecimiento de la negociación ramal.

Cabe mencionar que, en el modelo en comento, el principal nivel de negociación era la industria o empresa, sin embargo, no se excluían otros niveles superiores. Tal como se desprende del artículo 3 inciso tercero del Código del Trabajo de 1931 el cual prescribe:

⁵ Narbona, Karina, Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno, Observatorio social del proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Economicos y Sociales: Prevision, Trabajo, Educación y Salud. 2015 p. 3, disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-Laboral-Chileno2.pdf>

⁶ Rojas Miño, Irene, La experiencia histórica de la negociación colectiva en Chile, en División de Estudios de la Dirección del Trabajo, Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible, Santiago, 2009, p.77.

⁷ Rojas Miño, Irene, La experiencia histórica de la negociación colectiva en Chile, en División de Estudios de la Dirección del Trabajo, Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible, ob. Cit. p.79.

“Contrato colectivo es la convención celebrada entre un patrón o asociación de patrones, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos, por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa, o en un grupo de empresas.”

En el nivel industrial el principal ente negociador era el sindicato industrial, mientras que en los planos superiores eran las confederaciones de sindicatos profesionales, no los industriales, ya que las finalidades de estas confederaciones estaban dirigidas a fines *“de educación, asistencia, previsión y para el establecimiento de economatos o cooperativas”*.⁸

Por otro lado, el procedimiento de negociación colectiva, si bien era bastante simple, ya que solo importaba el resultado, que era el contrato colectivo, finalmente terminaba reconduciéndose por el proceso de conflicto colectivo contenido en el libro 4 del Código del Trabajo, el cual, si tenía un procedimiento más reglamentado, y que permitía el ejercicio del derecho a huelga. Además, en dicho procedimiento se observaba una mayor intervención estatal, ya que estos se realizaban por medio de las juntas de conciliación, las que eran presididas por el inspector del trabajo⁹. Tal medida es criticable, ya que el Estado no estaba intervenía solo por medio de la ley, sino que ahora lo realizaba activamente en la negociación colectiva, lo cual se puede entender como una limitación de la autonomía colectiva.

En conclusión, en dicho modelo, la ley era quien tenía la preponderancia, dejando a la autonomía colectiva, limitada y restringida en su acción. Pero que de todas maneras dejaba algún espacio, y que con ocasión de las reformas que se fueron planteando en la década de los 60 se fue aumentando. Y que finalizó abruptamente con el Golpe de Estado de 1973, dando paso así a un modelo de transición entre 1973 y 1979, que se planteaba como un intento de corporativismo, pero que no logró consolidarse, dando paso así al Plan Laboral, el cual será analizado a continuación.

2.2 Modelo del Plan Laboral

El modelo actual de relaciones laborales colectivas en Chile, data de fines de los años 70 en plena dictadura militar, época en la cual se lleva a cabo el llamado Plan Laboral por parte del Ministro del Trabajo de la época, José Piñera, el que se manifestó en los Decretos Leyes N° 2756 y N° 2758. Dichos decretos consagran una intervención legal en materia colectiva claramente desmesurada, al establecer un procedimiento de negociación colectiva reglada con una serie de plazos que complican a cualquiera, así como reducir la negociación colectiva a un plano meramente economicista de buscar la correspondencia entre la remuneración del

⁸ Narbona, Karina, Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno, Observatorio social del proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud. 2015 p. 6, disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-Laboral-Chileno2.pdf>.

⁹ Rojas Miño, Irene, La experiencia histórica de la negociación colectiva en Chile, en División de Estudios de la Dirección del Trabajo, Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible, ob. Cit. pp. 81-82.

trabajador y la productividad del trabajo, buscando negar la existencia de cualquier tipo de conflicto¹⁰. Por lo cual observamos que se quita a la negociación colectiva de su capacidad creadora de normas de manera general sobre diversos ámbitos de la relación de trabajo, circunscribiéndola al ámbito meramente remuneracional, y claramente solo en el ámbito de la empresa, ya que solo en este nivel se dan garantías de poder llevar a cabo algún tipo de negociación al permitirse el ejercicio también sobrerregulado de la huelga. Mientras que en niveles supraempresariales o ramales prácticamente no existen por la incapacidad de estas de poder ejercer el derecho a huelga¹¹.

Estos cambios concretos dicen relación con un tipo pensamiento llamado neoliberalismo, ideología que le dio fundamento al nuevo modelo que se estaba instaurando. Donde tal como señala Narbona¹² *“La batería legislativa de este plan reduce la injerencia sindical a su expresión más mínima, en sintonía con los principios de desintermediación social e individualismo laboral que promueve el pensamiento económico liberal de Milton Friedman y Frederick Von Hayek”*. El neoliberalismo aplicado a las relaciones laborales, trae como resultado, por un lado, una flexibilidad y desregulación en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, mientras que, por otro, consagra la excesiva reglamentación y rigidez de las relaciones colectivas de trabajo. Resultados ambos observables en el modelo chileno, y que, concretándolo al ámbito colectivo, se manifiesta claramente la vinculación entre una ideología neoliberal y un modelo intervencionista de las relaciones laborales colectivas. Incluso es el propio José Piñera¹³ quien señala que *“la otra rama del derecho laboral corresponde al derecho colectivo del trabajo y es esta el área que el Plan Laboral iba a cubrir. El Plan Laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El Plan Laboral en realidad es única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos así fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien. Era mucho más hermoso el título de Plan Laboral”*. Así queda claro que lo realmente importante en las relaciones laborales eran las relaciones colectivas, ya que en estas se puede observar claramente las relaciones de fuerza existentes¹⁴, de manera que el neoliberalismo buscó simplemente reducir el poder sindical a su más mínima, esto es, que existiera pero que no tuviera injerencia, en el entendido que no podía prohibirlas debido al inminente boicot económico que amenazaba a Chile.

Dicha situación permanece actualmente vigente, con algunos matices luego de algunas reformas que no tocaron los pilares esenciales del Plan Laboral, por lo que no se ha podido observar un gran desarrollo de los instrumentos colectivos y de la negociación colectiva, al encontrarse sobre reguladas. Es así como en la última encuesta ENCLA 2014 se señala que en

¹⁰ Piñera, José, La Revolución Laboral en Chile, p. 49, disponible en <http://josepinera.org/libros/libros.htm>.

¹¹ Caamaño rojo, Eduardo; Ugarte, José Luis, Negociación colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico, Legal Publishing, Santiago, 2º edición, 2010, p. 65.

¹² Narbona, Karina, Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno, ob. Cit. p. 17.

¹³ Piñera, José, La Revolución Laboral en Chile, ob. cit. pp. 23

¹⁴ Narbona, Karina, Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno, ob cit. p.2

los últimos 5 años 83.1% de las empresas no han tenido una negociación colectiva, mientras que solo el 16,9 % si lo ha realizado¹⁵. En segundo lugar, del total de las empresas, en solo el 5,8% existe un instrumento colectivo vigente. Cifra que tratándose de las empresas pequeñas solamente llega a un 3,6%; en las medianas alcanza un 22,6%; mientras que en las grandes empresas se observa un porcentaje aceptable de 60,2%¹⁶. Con dichos datos queda de manifiesto la poca relevancia que tiene en Chile la negociación colectiva, así como el instrumento colectivo¹⁷.

Teniendo tal panorama a la vista es que en diciembre del 2014 se presenta a la Cámara de Diputados el proyecto que pretende “modernizar el sistema de relaciones laborales”, también conocido como reforma laboral. En el cual una vez más podemos observar cómo se mantienen los pilares del plan laboral al centrar la negociación colectiva solo en la empresa, con un procedimiento igual o más engorroso. Por lo que más que fomento a la negociación colectiva solo se está siguiendo la misma lógica imperante en la legislación laboral desde los últimos 37 años.

3. Características de un modelo intervencionista, en particular el chileno.

Observada brevemente la situación actual del modelo de relaciones laborales, es que nos adentraremos en el estudio del modelo intervencionista, particularmente el chileno, para así poder contrastarlo posteriormente al modelo autónomo. De esta manera, al hablar de modelo intervencionista, situándonos siempre en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo, entendemos por aquel el modelo *“que se caracteriza porque en él, el Estado regula unilateral y heterónomamente la libertad sindical, incluidos los derechos sindicales individuales, la organización sindical y la actividad sindical.”*¹⁸

Como características de dicha legislación podemos observar:

- a. En primer lugar, claramente la principal fuente de este modelo es la ley¹⁹, quedando así la negociación colectiva relegada a un plano secundario. Regulación que en Chile se concreta a través de los Libros III y IV del Código del Trabajo, que tratan de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva, respectivamente.
- b. Su regulación al ser por vía legal es más rígida, debido a que la tramitación parlamentaria impide que las modificaciones sean rápidas.

¹⁵ ENCLA 2014 p. 182, disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html>.

¹⁶ *Ibíd.*, p. 186.

¹⁷ Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de derecho laboral, Legal Publishing, Santiago, 3º edición, 2011 p. 17.

¹⁸ Ermida Uriarte, Oscar, Libertad sindical: normas internacionales, regulación estatal y autonomía, en Revista Jurídica del Trabajo, N° 10-11, octubre- noviembre 1989, p. 57.

¹⁹ Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, Legal Publishing, Santiago, 2º edición, 2011, p. 30

- c. En cuanto a su extensión: puede ser total o parcial²⁰. En Chile con el simple análisis de los títulos del Código del Trabajo se observa una regulación total de todo el hecho sindical, o como señala Gamonal²¹ determina ante una negociación colectiva o huelga, el *quien, donde, para qué, cómo, cuándo y el qué*, sin dejar ninguna de estas preguntas a la libertad de los actores sociales. En concreto se puede observar por ejemplo que el Código del Trabajo en su artículo 304, regula en que ámbitos se podrá negociar, al señalar:

“La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.”

Asimismo, en el artículo 305 prescribe quienes no podrán negociar:

“No podrán negociar colectivamente:

- 1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;*
- 2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración;*
- 3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y*
- 4. Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.”*

También en el artículo 306 señala cuáles serán las materias que se podrán negociar, reduciéndolas solo al ámbito de la negociación remuneracional:

“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.”

A lo largo de todo el Título II del Libro IV que establece el procedimiento de negociación colectiva reglada; llegando incluso al caso del artículo 372 que señala las opciones que debe llevar la votación de huelga: *“última oferta del empleador”* o *“huelga”*:

²⁰ Ermida Uriarte, Oscar, Libertad sindical: normas internacionales, regulación estatal y autonomía, ob. cit. p. 57.

²¹ Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, ob cit. p.31.

“Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión “última oferta del empleador”, o con la expresión “huelga”, según sea la decisión de cada trabajador.”

- d. En cuanto a su contenido: podemos encontrar legislación prohibitiva, limitativa, o promocional. Donde la primera es característica de fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, en las cuales generalmente el sindicato y la huelga se encontraban prohibidos. La legislación limitativa, por otra parte, si bien reconoce la libertad sindical en todas sus dimensiones, restringe su ejercicio estableciendo mayores formalidades, procedimientos, y rigidez. Este tipo de legislación aparentemente es la más difundida en América Latina, salvo excepciones.²² Por último, la legislación promocional, es aquella que tiende al fomento de la negociación colectiva, para que actúe como una institución relevante y al fortalecimiento de la libertad sindical en general, aquel tipo es más propio de países europeos²³.

En Chile, podemos observar, principalmente, que el tipo de legislación es limitativa, al existir una gran cantidad de normas que vulneran la libertad sindical, tales como las existentes en el Libro IV del Código del Trabajo relativo a la negociación colectiva y la huelga, ya que el libro III fue reformado ampliamente el 2001 para así concordarlo con los Convenios N° 87 y N° 98 ratificados por Chile. Sin embargo, además podemos encontrar legislación prohibitiva, como en el caso del artículo 11 de la Ley N° 12927 de seguridad interior del Estado el cual prescribe:

“ARTICULO 11° Toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos, o de utilidad pública, o en las actividades de la producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o perturbaciones en los servicios de utilidad pública o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituye delito y será castigado con presidio o relegación menores en sus grados mínimo a medio.

En la misma pena incurrirán los que induzcan, inciten o fomenten alguno de los actos ilícitos a que se refiere el inciso anterior.

En tiempo de guerra externa la pena será presidio o relegación menores en su grado medio a presidio o relegación mayores en su grado mínimo.”

Claramente se trata de una norma prohibitiva en tanto prohíbe la huelga general, tipificándola como delito y estableciendo la pena de presidio o relegaciones menores en su grado mínimo a medio. Y por otro lado podemos encontrar ciertas normas promocionales, pero que dada la cantidad de normas que afectan la libertad sindical no

²² Ermida Uriarte, Oscar, Libertad sindical: normas internacionales, regulación estatal y autonomía, ob. Cit. P. 57.

²³ Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de derecho laboral ob. cit. p. 21

producen el esperado fomento de la sindicalización y negociación colectiva. Un ejemplo de lo anterior en el artículo 227 inciso segundo que establece un quorum especial para constituir sindicatos en aquellas empresas en que no existía anteriormente:

“Art. 227. La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.”

- e. Estos modelos intervencionistas además son propios de países en los cuales el sindicalismo está fuertemente debilitado²⁴, por el poco poder social que tienen. Claramente en Chile los niveles de sindicalización son bastante bajos, ya que según datos de la ENCLA 2014, del total de las empresas, en el 81,8% nunca ha existido un sindicato; mientras que en solo un 8,9 % existe actualmente un sindicato; y en un 5% existió alguna vez algún sindicato. Dicho porcentaje baja más aun en las pequeñas empresas a un 2,9% en que existe un sindicato actualmente; en las empresas medianas sube a un 20,5%; mientras que en las grandes empresas éste aumenta a un 65,3%²⁵.
- f. Está estructurado generalmente por las reticencias de los políticos ante el movimiento sindical, tratando de impedir que este surja y adquiera mayor relevancia, tratando de disminuir así lo más posible los conflictos colectivos. Tal caso es el precisamente en Chile, ya que el propio José Piñera niega la existencia de algún conflicto colectivo.²⁶
- g. Vinculado a su rigidez se observa su uniformidad, al establecer un estatuto similar para la generalidad de los trabajadores, salvo contadas excepciones. Entendido esto en cuanto la ley tanto en el plano individual como colectivo, regula la situación general para todos los trabajadores del país, mientras que establece ciertas regulaciones particulares para determinados trabajadores, por el tipo de rubro que se trate, tales como la situación de los trabajadores agrícolas, que tienen normas especiales tanto en

²⁴ Ermida Uriarte, Oscar, Libertad sindical: normas internacionales, regulación estatal y autonomía, ob. Cit. p.58 y Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, ob. cit. p.32.

²⁵ ENCLA 2014 p. 158, disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html>.

²⁶ “La idea básica fue sacar a este proceso de la arena de conflicto y confrontación social en que había sido situado históricamente y devolverlo a su función natural” Piñera, ob. Cit. p. 49.

material individual como en colectiva. En este último plano se observa la particular forma de negociación colectiva consagrada en los artículos 314 bis A, B y C.

“Art. 314 bis A. El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.”

4. Críticas al modelo intervencionista de negociación colectiva.

Con ocasión de varias de las características mencionadas anteriormente, es que pueden mencionarse unas cuantas críticas a este modelo aplicado en las relaciones colectivas del trabajo:

En primer lugar, un modelo que regula prácticamente toda la actividad sindical, como es el caso chileno, produce una especie de asfixia sobre el movimiento sindical, trayendo aparejado la realidad que hoy vivimos y que se expresa en los datos entregados por la encuesta ENCLA 2014, ya que, al no tratarse de leyes de fomento, sino limitativas, al sindicalismo poco margen de acción le queda. Como se observó anteriormente, es la ley la que determina las materias de negociación colectiva, así como los titulares del derecho de negociación colectiva y huelga, la determinación de los plazos y procedimientos de negociación, los requisitos a cumplir por los instrumentos colectivos, en síntesis, cualquier actividad del movimiento sindical, se ve regulada por algún artículo del Código del Trabajo.

Además, como consecuencia de su rigidez, no logra adecuarse correctamente ante las variaciones que sufre la economía²⁷, donde un convenio ramal por ejemplo entiende de mejor manera como afecta cada crisis económica a cada sector en particular.

Así mismo debido a la falta de coordinación entre la ley y el instrumento colectivo, al casi no tener relevancia el segundo en tal modelo, las condiciones de trabajo solo se ven reguladas principalmente por la ley, no existiendo así instrumentos colectivos ramales por ejemplo que puedan establecer las condiciones de trabajo teniendo en cuenta la realidad del sector productivo que se trate. Esto es propio de modelos intervencionistas prohibitivos y limitativos, que buscan reducir el desarrollo de la negociación colectiva. En este sentido, la legislación actual chilena consagra una regulación de la negociación colectiva supraempresas, en los artículos 334 y siguientes. Las que pueden ser impulsadas por sindicatos interempresas, federaciones y confederaciones. Sin embargo, en este tipo de negociación se consagra la

²⁷ Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, ob. cit. p.31; y Kahn Freund, Otto, Trabajo y derecho, editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Trabajo, España, 1987, p. 103.

voluntariedad del empleador para decidir si quiere negociar o no. Según se desprende el artículo 334 y 334 bis A:

“Art. 334. Dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos.

Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar proyectos de contrato colectivo será necesario:

- a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;”*

“ Art. 334 bis A. Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.”

Así al no haber existencia en la práctica de otros niveles de negociación, en la legislación no se tratan problemas jurídicos de relevancia, como puede ser los problemas de jerarquía de instrumentos colectivos.

En tercer lugar, un modelo profundamente legalista, sin sindicatos fuertes y organizados, deja entregada la regulación de las relaciones de trabajo a los vaivenes del parlamento, sin posibilidad que se pueda dar el caso de alguna legislación negociada. Cabe mencionar aquellos sindicatos de trabajadores cualificados que, debido a las condiciones de su sector, pueden permitirse el lujo de mantener algún tipo de esta legislación.

En cuarto lugar, un modelo excesivamente intervencionista, afecta a la democracia en su totalidad, ya que, al existir menos participación y actividad por parte de los actores sociales, es que el desarrollo de los derechos fundamentales se ve profundamente reducido, con lo cual en conclusión se afecta el modelo democrático en su conjunto.

5. Modelo autónomo de negociación colectiva

5.1 Modelo autónomo en general:

Luego de haber visto ciertas características y críticas al modelo intervencionista o reglamentarista, es que ahora toca dedicarnos al análisis del modelo autónomo, donde entendemos por aquel, como el modelo regulador de las relaciones laborales cuyo eje esta puesto en la autonomía colectiva, por medio de la cual sindicatos y empresarios,

contraponiendo sus intereses regulan aquellas materias laborales que los conciernan²⁸. Por supuesto que un modelo puramente autónomo solo existe en el plano teórico, ya que la realidad de los distintos países en que la autonomía colectiva juega un rol relevante, la ley mantiene alguna actividad, tal vez muy disminuida en el plano colectivo, pero sin duda que está presente en el plano de las relaciones individuales del trabajo, donde consagra lo que conocemos como los derechos mínimos irrenunciables. De tal manera que nos encontramos en una especie de lucha de egos entre la ley y la autonomía colectiva, buscando descubrir cuál es la fuente con más relevancia en el ordenamiento jurídico laboral. Una gran característica del modelo autónomo, es que el poder normativo no surge de un solo actor social, sino que este finalmente es producto del choque de poderes entre el sindicato y el empleador, que, en un momento de coordinación, acuerdan celebrar algún instrumento colectivo.

Por otro lado, un punto que debe ser a lo menos mencionado son las implicancias que tiene la aceptación de tal modelo, dentro de la teoría general del derecho, en cuanto pueda en algunos casos generarse toda una normativa de algún sector económico, sin que tenga injerencia alguna el Estado. Generándose, como Ermida²⁹ señalaba, una especie de Derecho extraestatal, por lo que plantearemos estas cuestiones, que, si bien no es el objetivo del presente trabajo, se deja mencionado para que los lectores tengan en cuenta tal situación.

Antes de entrar en concreto en el estudio de dicho modelo es que hay establecer el marco teórico dentro del cual se encuadra el presente trabajo. Lo primero a sostener es nuestro entendimiento del Derecho del Trabajo en una concepción robusta, cuyo objetivo es la consecución de la libertad, entendida esta como “no dominación”, según palabras de Ugarte,³⁰ donde en primer lugar se entiende que el Derecho del Trabajo, tiene que existir, tiene que ser una rama relevante dentro del ordenamiento jurídico. En segundo lugar, y más en relación con el presente trabajo, en un modelo autónomo, lo que se busca reducir es el espacio a la ley como fuente reguladora de las relaciones laborales, mas no la reducción del Derecho del Trabajo mismo, al aceptar y promover su existencia por medio de la negociación colectiva como fuente del derecho.

Esta postura del Derecho del Trabajo robusto, como mejor versión del derecho del trabajo, planteada por Ugarte. Se vincula completamente con la visión planteada aquí relativa al modelo autónomo de negociación colectiva, en el sentido que dicha versión robusta, se plantea “*como un modelo de tutela preponderantemente colectivo, en cuanto supone como eje central de la regulación laboral la tríada señalada en torno a la acción colectiva de los trabajadores, pero que requiere, como un elemento de configuración adicional, el soporte institucional del Estado en relación con las conductas empresariales cuya*

²⁸ Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, ob. cit. p. 34.

²⁹ Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, ob. cit. p. 2.

³⁰ Ugarte Cataldo, José Luis, Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica, Legal Publishing, 2014, p. 62.

*arbitrariedad no puede ser superada ni reprimida sin esa intervención*³¹ De manera que se postula que lo principal en esta lucha de egos entre autonomía colectiva y ley, será la primera quien tenga la preponderancia al momento de estructurar las relaciones laborales, pero que será apoyada profundamente por la ley.

Así con lo anteriormente dicho, por medio de un modelo autónomo, donde la libertad sindical es el eje a través del cual se regulan las relaciones colectivas del trabajo, es la manera en que se puede acercar lo más posible a un grado de libertad, no en el plano individual obviamente, el cual se encuentra marcado por la subordinación, sino que, en el plano colectivo, logrando así una emancipación de los trabajadores en el trabajo.

5.2. Causas para la existencia del modelo autónomo

Dentro de las causas para el establecimiento de un determinado modelo de relaciones laborales, pueden mencionarse causas históricas, económicas, políticas, sindicales, etc. De manera que a priori podría señalarse que cada modelo dice relación con el desarrollo que ha tenido a lo largo del tiempo un país determinado. Cuestión que, si bien no deja de ser cierta, hay que relativizarlo bastante, ya que de todas formas un modelo puede ser impuesto en un país determinado, a pesar de que eso vaya contra la tradición cultural, histórica, económica y política del país. Concretamente podríamos tratar el caso de Chile y el Plan laboral, donde se impuso un modelo, que tenía una visión y fundamentos distintos a los que se fueron desarrollando en el modelo previo, que, si bien en su origen fue claramente interventor, con la dictación del Código del Trabajo de 1931, posteriormente fueron adquiriéndose niveles de autonomía sindical.³²

Con todo, es necesario determinar las causas que pueden influir a que un modelo autónomo pueda establecerse en un país determinado.

En primer lugar, es necesario mencionar la causa histórica, la cual dice relación al cómo han venido comportándose las relaciones entre sindicatos y empleadores a lo largo de la historia. En la cual, si existe una tradición hacia la conversación y hacia la negociación, claramente será determinante para lograr establecer un modelo autónomo. Este caso lo podemos observar en países como Inglaterra o Uruguay, donde en el primero la tradición³³ y la prevalencia a la negociación durante la historia, llevo a que esta fuera la que primará al momento de regular las condiciones de trabajo. Mientras que en el caso de Uruguay se puede observar, que la practica existente durante la mayor parte de su historia era el respeto hacia la autonomía sindical, lo que se estableció así por la gran influencia de sindicatos anarquistas en los orígenes de la

³¹ Ugarte Cataldo, José Luis, Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica, ob. Cit. p. 92.

³² Narbona, Karina, Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno, ob. cit. p. 31.

³³ Kahn Freund, Otto, Trabajo y derecho, ob. cit. pp. 123-128

industrialización uruguaya³⁴. Un hecho significativo que puede esclarecer esta tradición histórica uruguaya por la autonomía colectiva, dice relación con que luego de terminada la dictadura cívico militar de aquel país, es que el congreso vota derogar toda la normativa que se haya dictado en la época sobre materia sindical³⁵.

En segundo lugar, podemos mencionar causales económicas, las cuales dicen relación con la situación económica concreta del país que favorezca o no al establecimiento de un modelo autónomo. Aquí nuevamente pondremos el caso de Inglaterra, en tanto dicha experiencia se mantuvo con un modelo autónomo, mientras la estabilidad económica lo permitía ya que, un efecto concreto de la negociación colectiva era aumentar los salarios, y si estos aumentaban demasiado, aumentaba la inflación, es que el gobierno de la época para frenar las alzas inflacionarias³⁶, dejaron de mantener su postura abstencionista en el ámbito de las relaciones laborales, comenzando a fomentar la legislación. De manera que las crisis económicas, siempre irán afectando de una u otra manera a las relaciones laborales.

En tercer lugar, podemos observar causas políticas, que en este trabajo se entenderán como aquellas posibilidades de los gobernantes para optar por un modelo u otro. Es claro mencionar el caso uruguayo comentado anteriormente, que significó la derogación por parte del congreso de la normativa sindical dictada en dictadura, para volver nuevamente a un modelo autónomo. O imposición del modelo actual chileno por la vía del poder político militar imperante en la época, o incluso en el caso de Inglaterra se ve de manifiesto que mientras gobernaba el partido laborista se siguió la posición de abstención por parte del gobierno, pero una vez llega Margaret Thatcher la postura respecto a la negociación colectiva y la actividad sindical comienzan a cambiar. De tal manera siempre será relevante la posición de quien gobierna para ver la factibilidad de establecer un modelo autónomo de negociación colectiva.

Por ultimo dentro de las causas consideradas relevantes en este trabajo, se menciona la causa sindical, entendiendo por aquella, como la estructura y poder de la organización sindical en un país y en una época determinada, ya que, dependiendo de la capacidad de movilización de los sindicatos, es que pueden presionar para lograr el establecimiento de un modelo u otro. Tal es el caso antes mencionado, de la influencia de los sindicatos anarquista uruguayos en la conformación del modelo autónomo de aquel país, o el poder de los sindicatos ingleses que entraron en confrontación directa con el gobierno de Thatcher, o en el caso chileno la baja capacidad sindical para presionar por el cambio del Plan Laboral después de tantos años.

³⁴ Barbagelata, Héctor-Hugo, Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009, p. 70 .

³⁵ Ermida Uriarte, Oscar, Sindicatos en libertad sindical, ob. cit. pp.7-8.

³⁶ Kahn Freund, Otto, Trabajo y Derecho, ob. cit. pp. 34-35.

Posteriormente en la parte de las conclusiones se analizará en específico la situación chilena, en relación a si existen causas suficientes para el establecimiento de un modelo autónomo de negociación colectiva.

5.3. Características y funcionamiento del modelo autónomo de negociación colectiva

El modelo autónomo de negociación colectiva posee ciertas características tales como:

- a. Existe una primacía de la negociación colectiva como fuente reguladora de las relaciones laborales, por sobre la legislación, sin dejar de existir claramente esta.
- b. Su regulación se adecua a cada sector, empresa o territorio, por lo cual es mucho más dinámica en cuanto su desenvolvimiento, ya que se va adecuando a las características específicas del trabajo concreto, por lo cual llega antes que la ley.
- c. Dicho modelo permite una profundización de la democracia, en tanto los actores sociales, son los que intervienen directamente en la formación de las normas que los afectarán.
- d. Existe un reconocimiento del conflicto laboral, por lo cual se fomenta la negociación colectiva como forma de ir superándolo. Sin caer por supuesto en posiciones corporativistas, se entiende que el conflicto es connatural a la relación laboral, solo que se entiende que la mejor manera de abordarlo es por medio de la negociación, y reconociendo a las partes una variedad de medios para hacer valer sus intereses y presionar, tales como la huelga, el lock-out, el boicot, la deslocalización, etc.
- e. Existe una amplia consagración y respeto por la autonomía colectiva, la cual fundamenta y permite dicho modelo.

En cuanto a su funcionamiento, cabe mencionar que, mediante el ejercicio de la autonomía colectiva, serán las partes las que determinen cual será el procedimiento o la forma en como negociarán, sin plazos ni procedimientos fijados por la ley. Resultando de dichas negociaciones, instrumentos colectivos que vendrán a regir durante el tiempo que las partes establezcan y con fechas que ellos señalen en que se renegociará. Por otro lado, en relación a la eficacia de dichos instrumentos si no existiera reglamentación, nuevamente serían las partes quienes lo determinen. Por lo cual claramente en un modelo puro, la autonomía colectiva es la reina a la hora de determinar cómo será su funcionamiento.

Sin embargo, es necesario señalar que dicho modelo puro solo existe en la teoría, ya que en las experiencias comparadas en que se intentó llevar a la práctica dicho modelo, no será solo la autonomía colectiva quien esté presente en la regulación de las relaciones laborales, sino que muchas veces encontraremos normas constitucionales o convenios de la OIT que establezcan el marco de las relaciones colectivas del trabajo, quedando su contenido y procedimiento para la negociación colectiva.

6 Modelo uruguayo de relaciones laborales.

Ahora nos corresponde analizar, el modelo comparado elegido, tratándose del modelo uruguayo. Hemos elegido este modelo, principalmente por las similitudes que Uruguay y Chile han tenido en su historia política, pasando por dictaduras militares, en épocas parecidas. Lo que nos ayuda a comprender de mejor manera los cambios legislativos ocurridos en ambos países. Así también es relevante, que actualmente se mantiene vigente dicho modelo en el sentido de preponderancia de la autonomía colectiva por sobre la legislación. A diferencia de los modelos autónomos de otros países como Inglaterra o Italia, que se fueron desdibujando producto de intervenciones legislativas más severas.

Respecto a dicho modelo, cabe mencionar en primer lugar que se trata de sistema excepcional para Latinoamérica que está acostumbrada a modelos heterónomos de regulación de las relaciones laborales. En segundo lugar y tal como mencioné anteriormente, el respeto a la autonomía colectiva se dio principalmente por la posición táctica de movimiento sindical uruguayo, lo cual se concretó en la reticencia a que se dictaran leyes que regulen las relaciones laborales. Dicha práctica se mantuvo por bastante tiempo, hasta la dictadura cívico militar, que estableció ciertas regulaciones. Posteriormente habiendo vuelto a la democracia, el parlamento deroga toda la normativa sindical dictada en dictadura, con lo cual se vuelve al modelo anterior. De manera que a pesar que la situación política uruguaya fue bastante similar a la chilena, en el sentido de pasar por un procedo de dictadura militar, en la que hubo severos cambios en lo referido a legislación laboral. se puede observar una gran diferencia en relación a las actuaciones realizadas por parte de ambos parlamentos.

Sin embargo, luego de la dictadura, el movimiento sindical uruguayo quedo tan debilitado y alicaído, que, a pesar de volver a la autonomía colectiva, ésta por sí sola no pudo aumentar los niveles extensión de la negociación colectiva. Por lo cual requirió la actividad y fomento del gobierno, y que se observa su corolario con la ley sobre negociación colectiva del 2009, con lo cual se termina el modelo autónomo uruguayo. Sin embargo, su regulación consta de solo 21 artículos, que dada su amplitud siguen dejando espacio para la autonomía colectiva en todo su esplendor.

Luego de haber realizado un breve repaso histórico de los cambios que tuvo tal modelo, es que procederemos a analizar en profundidad el modelo normativo laboral actualmente vigente. Para esto es necesario comenzar señalando los preceptos constitucionales en materia laboral. encontrando así principalmente el artículo 57 de la Constitución uruguaya de 1967 el cual señala:

“Artículo 57.- La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declarase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”

De este se desprende en primer lugar el reconocimiento constitucional del derecho de sindicación o libertad sindical en su faz orgánica, así como también un mandato constitucional que ordena la promoción de sindicatos gremiales³⁷. Así como también la consagración constitucional del derecho a huelga, el cual se reconoce como un derecho gremial, esto ha generado diversas interpretaciones posibles, sin embargo, seguiremos aquí la postura señalada por Ermida³⁸, en cuanto a que el titular de dicho derecho se trataría tanto de los sindicatos, como de la colectividad laboral. La primera en el sentido que se actúa en representación del gremio. Y la segunda se reconoce, dando así legitimidad a las huelgas salvajes, entendidas por estas, aquellas llevadas a cabo por el conjunto de trabajadores aun en contra de una decisión sindical de no ejercer la huelga.

Además, es necesario complementar este artículo con los artículos 72 y 332 de la Constitución. El primero prescribe:

“Artículo 72.- La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.”

A partir de este se consagra la existencia de derechos implícitos en la Constitución, del cual podríamos desprender por ejemplo el derecho a negociación colectiva, que no se encuentra expresamente reconocido.

El segundo por otro lado señala:

“Artículo 332.- Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.”

Dicho artículo creemos que es fundamental para haber permitido durante muchísimos años el desarrollo de un modelo autónomo de negociación colectiva bastante más puro, permitiendo así el pleno ejercicio de la libertad sindical, a pesar de no haberse cumplido el mandato constitucional hacia el legislador de regular el derecho a sindicación, así como también el derecho a huelga, según se desprende del artículo 57³⁹.

³⁷ Ermida Uriarte, Oscar, Sindicatos en libertad sindical, ob. cit. p. 12.

³⁸ Ermida Uriarte, Oscar, Apuntes sobre huelga, 3º edición, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012, pp. 17-18.

³⁹ Ermida Uriarte, Oscar, Sindicatos en libertad sindical, ob. cit. p. 12.

Una vez señalados dichos preceptos, es necesario mencionar los principales tratados internacionales vigentes en Uruguay, fundamentales en materia laboral. Tales como:

- El pacto internacional de derechos civiles y políticos, que en su artículo 22 señala:

“Artículo 22

- 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.*
- 2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.*
- 3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.”*

- El pacto internacional de derecho económicos, sociales y culturales, que en su artículo 8 prescribe:

“Artículo 8

- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:*
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*
 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;*
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”*

- Convención Americana de Derechos Humanos, que consagra la libertad de asociación en su artículo 16:

“Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.”

- Convenio internacional del trabajo N° 11, el cual procura garantizar a los trabajadores rurales el goce de la libertad sindical en las mismas condiciones que a los trabajadores de industria⁴⁰.
- Convenio internacional del trabajo N° 110 sobre trabajo en las plantaciones.
- Convenio internacional del trabajo N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación
- Convenio internacional del trabajo N° 98 sobre el derecho de sindicación y negociación
- Convenio internacional del trabajo N° 154 sobre promoción de la negociación colectiva.

A partir de estas fuentes, es que se puede señalar el marco básico de regulación de la libertad sindical, desde el cual se comenzó su desarrollo en épocas en que no existían leyes sistemáticas especiales en la materia. Por tanto, los convenios de la OIT son especialmente fundamentales al momento de buscar dotar de contenido a la libertad sindical.

Ahora bien, debido a que una de las características esenciales del derecho laboral uruguayo, es que en durante mucho tiempo las leyes han sido asistemáticas, fragmentarias y puntuales⁴¹. De modo que nunca existió una ley general del trabajo o código del trabajo. Lo cual en materia colectiva se concretó con la no existencia de leyes sobre sindicatos y mínima regulación de algunos aspectos de la negociación colectiva y huelga. Es por esto que se pretendió señalar la existencia de un modelo puramente autónomo en Uruguay, sin embargo, Ermida⁴² planteó que más bien el modelo uruguayo se trataba de una aparente abstención legislativa.

Sin embargo, a pesar que se trate de un modelo de aparente abstencionismo legal, es claro que el rol entregado a la autonomía colectiva, en materia de regulación de las condiciones laborales es importante. Por lo tanto, cabe plantearlo como un ejemplo de dichos modelos.

En este sentido, se reconoce que tal modelo, funcionó correctamente durante varios años, como anteriormente se señaló, la dictadura dejó sumamente debilitados a los sindicatos, de manera que no pudieron ejercer el mismo protagonismo que tuvieron anteriormente producto de los cual en los últimos años se fueron dictando una mayor cantidad de leyes de fomento. Por esto es que mencionaremos las principales leyes vigentes en el ordenamiento jurídico uruguayo, así como las implicancias que algunas de estas pudieron haber traído para el modelo en comento.

En este sentido son 3 las principales leyes que nos interesa mencionar:

1. Ley N° 17940 sobre protección del fuero sindical.

⁴⁰ Ermida Uriarte, Oscar, Sindicatos en libertad sindical, ob. Cit. p. 15.

⁴¹ Ermida Uriarte, Oscar, La nueva legislación laboral uruguaya, en Iuslabor 4/2006, p. 2. Disponible en www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/57928/67991.

⁴² Ermida Uriarte, Oscar, La nueva legislación laboral uruguaya, ob. Cit. p. 3.

2. Ley N° 18508 sobre negociación colectiva en el sector público.
3. Ley N° 18566 sobre el sistema de negociación colectiva en el sector privado.

En relación a ley sobre protección del fuero sindical, podemos mencionar que se trata de una ley que fue publicada el 10 de enero del 2006, la cual consta de 11 artículos, que van dirigidos a solucionar el problema relativo a que la libertad sindical, por más que se enunciara necesitaba de una efectiva garantía. Así es como queda expresamente regulado el efecto de nulidad absoluta de todo acto antisindical, lo cual se traduce en el reintegro del trabajador afectado según se desprende del artículo 2 N° 1 el cual señala:

“Artículo 2º. (Procedimiento)

- 1) *(Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios.”*

Tal medida vendría a ser positiva en el sentido que previamente, a pesar que la doctrina también entendía que el efecto era la nulidad del acto antisindical, muchas veces los jueces no fallaban en ese sentido⁴³. Sin embargo, desde ya se plantea, que empieza a haber un cambio en cuanto en el abstencionismo legislativo, pasando ahora más bien a un sistema de promoción de la actividad sindical. En tanto el Estado entraba a actuar en las relaciones colectivas de manera más intensa⁴⁴.

Ahora en relación a la ley sobre la negociación colectiva en el sector público, cabe señalar que se trata de una ley que consta de 15 artículos, la cual fue publicada el 16 de julio del 2009. En primer lugar, en su artículo 1, se refiere al sistema de relaciones laborales en el sector público, con lo cual se acaba con un extenso debate, no ajeno a nuestro país, en relación a si los funcionarios públicos son considerados trabajadores o no. Por tanto, al hablar de relaciones laborales, y no mencionar nunca funcionarios públicos, cabe concluir que se tratara de trabajadores que prestan sus servicios en el sector público⁴⁵.

En segundo lugar, se puede observar una mayor intervención legal. Principalmente en el artículo 4 de la ley, al señalar las materias de negociación y que se trata de las siguientes:

“Artículo 4º. (Negociación colectiva). Negociación colectiva en el sector público es la que tiene lugar, por una parte entre uno o varios organismos públicos, o una o varias organizaciones que los representen y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de funcionarios públicos, con el objetivo de propender a alcanzar acuerdos que regulen:

- A) Las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral.*
- B) El diseño y planificación de la capacitación y formación profesional de los empleados en la función pública.*
- C) La estructura de la carrera funcional.*

⁴³ Ermida Uriarte, Oscar, La nueva legislación laboral uruguaya, ob. Cit. p. 6.

⁴⁴ Ermida Uriarte, Oscar, La nueva legislación laboral uruguaya, ob. Cit. p. 7.

⁴⁵ Ermida Fernández, Martín, El nuevo sistema de negociación colectiva uruguayo, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012. P. 63.

- D) *El sistema de reforma de la gestión del Estado, criterios de eficiencia, eficacia, calidad y profesionalización.*
- E) *Las relaciones entre empleadores y funcionarios.*
- F) *Las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de funcionarios públicos correspondientes y todo aquello que las partes acuerden en la agenda de la negociación.”*

Como se puede observar, en este caso es la ley la que parece definir las materias negociables por las partes, sin embargo, de todas maneras, esta lista no es taxativa, y en la parte final de la letra f se señala también como materia de negociación todo aquello que las partes acuerden.

Por otro lado, la ley ocupa gran parte de su articulado, para regular la estructura de la negociación colectiva, señalando en su artículo 10 los niveles de negociación.

“Artículo 10. (Niveles de negociación en el Poder Ejecutivo y en los entes autónomos y servicios descentralizados del dominio industrial y comercial del Estado). La negociación colectiva en el Poder Ejecutivo y en los entes autónomos y servicios descentralizados del dominio industrial y comercial del Estado, funcionará en tres niveles:

- A) *General o de nivel superior, a través del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público.*
- B) *Sectorial o por rama, a través de las mesas de negociación establecidas en función de las particularidades o autonomías.*
- C) *Por inciso u organismo, a través de las mesas de negociación entre las organizaciones sindicales representativas de base y los respectivos organismos.”*

De esta manera, es que con esta ley se observa un nivel superior, un nivel ramal, y un nivel base a través de negociaciones por organismo. Donde los artículos que siguen se encargaran de señalar como se compondrá cada nivel, de manera muy general por supuesto. Por todo esto, a pesar que la Ley N° 18508 tenga pretensiones más limitativas, es tan genérica, que la negociación colectiva del sector público por sí, no se ve obstaculizada.

Por último, queda analizar la ley N° 18566 que establece el sistema de negociación colectiva del sector privado. Dicha ley fue publicada el 30 de septiembre del 2009. Y consta de 21 artículos. De esta ley podemos mencionar que la intervención legal presente es mucho más promocional que la de la Ley 18508, al no establecer grandes limitaciones a la actividad de las partes, salvo el deber de negociar de buena fe, consagrado en el artículo 4 de la ley. Por otro lado, en relación a las modalidades de negociación. Es necesario mencionar la creación del consejo superior tripartito, el que funcionará como órgano superior de coordinación de las relaciones laborales.

Dicho consejo tiene varias funciones en su artículo 10, algunas de las cuales exceden el ámbito de la negociación colectiva, tales como “E) *Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales*”. Otras referidas directamente a la negociación colectiva, como el Establecimiento del salario mínimo nacional.

Otra modalidad tripartita de negociación, la conforman los consejos de salarios, dicho órgano opera en el nivel ramal o sectorial. Restableciendo así una institución clásica del Estado Uruguayo. Dichos consejos fueron creados en 1943 por la Ley N° 10449. Siendo sumamente

importantes en la conformación de la negociación ramal⁴⁶. Por lo que ya desde aquella época se puede observar la existencia de leyes promocionales de la libertad sindical.

El artículo 12 prescribe sus competencias al señalar:

“Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, sin perjuicio de la competencia asignada por el artículo 4° de la Ley N° 17.940, de 2 de enero de 2006. El Consejo de Salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo.”

Así mismo el artículo 13 señala su composición, por siete miembros, “tres designados por el Poder Ejecutivo, dos por los patronos y dos por los trabajadores”. Estos cuatro últimos serán designados por el Poder Ejecutivo, en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos sectores.

Ahora bien, con respecto a la modalidad bipartita de negociación colectiva, esta es consagrada en el artículo 14 y siguientes. Señalando que esta modalidad se podrá dar en los niveles que las partes estimen convenientes, sea empresa, sector, o cualquier otro.

Así en conclusión respecto al modelo uruguayo de negociación colectiva, podemos mencionar que, en primer lugar, las leyes dictadas en los últimos años, si bien cambian el enfoque abstencionista que el Estado tenía en las relaciones laborales, no modifican la esencia del modelo, caracterizada por el rol primordial que tiene la autonomía colectiva, que se concretiza en la celebración de convenios colectivos.

En segundo lugar, es necesario relativizar el abstencionismo que había existido, en cuanto la existencia de los consejos de salarios, se remonta hasta 1943, que gran influencia tuvieron en la conformación de la negociación por rama. Por lo que efectivamente, más que abstencionismo, lo que hubo se trató de un abstencionismo aparente, Como precisó Ermida.

Por último, en dicho modelo ha tenido una gran importancia tanto la doctrina como la jurisprudencia en la conformación del contenido de la libertad sindical y el derecho colectivo del trabajo, al haber tan poca densidad regulatoria. Ocupando como marco jurídicos convenios de la OIT y la Constitución.

6. Fortalezas y debilidades del modelo autónomo

En el siguiente acápite, desarrollaremos las principales fortaleza y debilidades del modelo autónomo de negociación colectiva, para tener así una visión más objetiva y clara de tal modelo

7. 1 Fortalezas del modelo autónomo

En relación a las fortalezas podemos mencionar en primer lugar que permite un grado de libertad de los actores sociales mucho mayor, lo cual se traduce en un respeto de la libertad sindical, al no restringirla ni limitarla por la vía legal.

⁴⁶ Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, ob. Cit. p. 35.

En segundo lugar, no se preestablece un nivel de negociación predilecto, sino que serán las partes quienes lo determinen, lo cual permitiría una integración de niveles conforme la situación lo amerite.

En tercer lugar, al ser necesario una fortaleza del movimiento sindical para sostener tal modelo, es que se tendería a un mayor grado de democracia y participación social, con lo cual se hace efectiva la interdependencia de la libertad sindical planteada por Ermida, en cuanto a que la libertad sindical depende de los demás derechos humanos, así como los demás derechos humanos logran un mayor grado de efectividad con la consagración de la libertad sindical⁴⁷.

En cuarto lugar, un sistema de relaciones laborales que dependa principalmente de la actuación de los sindicatos y los empresarios, podría llevar a que se planteen soluciones más rápidas y específicas relativas a la situación económica del país, otorgando así a la economía del dinamismo propio de las relaciones colectivas del trabajo.

En quinto lugar, tal como sucede en el modelo inglés, es que se permite la solución del caso a caso, y no entrega la situación laboral de un sector a los cambios del parlamento, sino que los directamente involucrados se encargan de esta.

7.2 Debilidades del modelo autónomo

Una de las principales debilidades que se le atribuye a este sistema es su dependencia de la fuerza sindical para mantenerse como un modelo sustentable, lo cual no deja de tener sentido, ya que, si el movimiento sindical es débil, este no tendrá la capacidad para poder negociar con asociaciones nacionales empresariales, así como con asociaciones multinacionales de los mismos. sin embargo, es necesario recalcar que el poco poder del movimiento sindical, será una debilidad tanto del modelo autónomo o reglamentarista, ya que a pesar que el segundo se base profundamente en la ley, sin sindicatos fuertes, no podrían lograrse convenios colectivos de calidad, sino que simplemente quedaría todo entregado al derecho individual del trabajo. Además, sería debilidad de ambos modelos, ya que muchas veces el sindicato es el que permite la eficacia de las leyes⁴⁸.

Otra debilidad que se suele señalar dice relación con la expansión de la negociación colectiva en un modelo autónomo. Lo cual se traduce en que principalmente en los sindicatos de oficio o de trabajadores cualificados, sean los principales favorecidos, ya que son los que tienen la característica de ser más indispensables para el proceso productivo, por lo cual se tenderá a negociar con estos sectores. Aquí aludimos al sector minero, portuario, forestal, etc. Cualquier trabajo que requiera algún grado mayor de cualificación. Por otro lado, la situación de los trabajadores sin cualificación y de sus sindicatos, será mucho más precaria en un modelo

⁴⁷ Ermida Uriarte, Oscar, Sindicatos en libertad sindical, ob. cit. p. 24.

⁴⁸ Kahn Freund, Otto, Trabajo y Derecho, ob. cit. p. 56.

autónomo, por la facilidad del reemplazo de estos de su puesto de trabajo. Aquí nos referimos principalmente al sector terciario o de servicios. De hecho, en Inglaterra la ley surgió principalmente para proteger a los trabajadores no cualificados que no podían sostener plenamente negociaciones colectivas. En este sentido si es efectivo que el modelo autónomo es más difícil implementar en el sector terciario de la economía, sin embargo, como paliativo para lograr su implantación habría que establecer un sistema de estabilidad absoluta en el trabajo y no un libre despido o estabilidad relativa. Ya que con un sistema de estabilidad absoluta el trabajador no será fácilmente despedido con ocasión de cualquier actividad sindical, claramente esto complementado con un buen sistema de prácticas antisindicales, pero de todas maneras antes que prácticas antisindicales es necesario para el sector terciario un sistema de estabilidad absoluta que les permita mantenerse en su puesto. Con lo cual aquí observamos una coordinación entre un derecho colectivo autónomo y un derecho individual legalista.

7. Propuesta de modelo para las relaciones colectivas chilenas

En este penúltimo acápite y teniendo en cuenta todo lo señalado anteriormente es que procederemos a analizar la viabilidad de un modelo autónomo de negociación colectiva en Chile. Para esto será necesario dividir el análisis en la situación del sector público y del sector privado.

8.1 Negociación colectiva en el sector público: Un buen ejemplo

Paradójicamente los trabajadores del sector público se encuentran privados legalmente de ejercer tanto la negociación colectiva, así como la huelga, incluso constitucionalmente como en el último caso, al señalar que se tratan de servicios esenciales que no pueden declarar la huelga, tal como se desprende del artículo 19 número 16 inciso final:

“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades.”

Así también el estatuto administrativo en su artículo 84 letra i señala:

“Artículo 84.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;”

A pesar de todas estas normas prohibitivas existentes, se verifica en el plano de los hechos un pleno modelo autónomo de negociación colectiva, con la existencia de negociaciones informales, e incluso ejercicio de la huelga, cuando las posibilidades de acuerdo se ven lejanas⁴⁹.

En este modelo las asociaciones de funcionarios negocian con el Estado todas las cuestiones que estimen pertinentes, ya que no se encuentran sujetos a ninguna prohibición de materias a negociar como en el sector privado. De hecho, según el informe anual de huelgas laborales del 2015 las materias a negociar van más allá de la meramente remuneracional, sino que también, incluye huelgas por condiciones de trabajo, así como también contra proyectos de ley⁵⁰.

Incluso en cuanto a los niveles de negociación podemos observar los más diversos, llegando incluso al caso de negociaciones sectoriales nacionales, como la negociación del reajuste que se produce por la Mesa del Sector Público todos los años⁵¹. Así como también negociaciones sectoriales regionales y multiregionales, tal cual se desprende del informe anteriormente mencionado⁵².

En paralelo a esta menor rigidez factual para desarrollar la libertad sindical, es que se observa un movimiento sindical fuerte⁵³ que permite sustentar y llevar a cabo estos tipos de negociación.

Incluso a pesar que la ley señala que es caso de huelgas los funcionarios públicos pueden ser sometidos a un sumario administrativo que puede significar la destitución de su cargo o incluso se puede invocar la ley de seguridad interior del Estado. Sin embargo, estas muchas veces se quedan en amenazas simplemente para evitar una agudización del conflicto, así como también se tiende a negociar como garantía para bajar la movilización o incluso por la lentitud que toma el sumario administrativo⁵⁴.

Esta situación claramente es propia de los funcionarios contratados a planta, entendiendo por tales según señala el artículo 3 letra b) del Estatuto Administrativo “*el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5*”, los cuales podrán consistir en directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares⁵⁵, quienes poseen la garantía que para ser destituido requiere de un sumario

⁴⁹ Varas Marchant, Karla, Negociación colectiva y huelga en el sector público, en Rojas Miño, Irene (coordinadora), Negociación colectiva en Chile, Librotecnia, Santiago, 2014, pp.72-73.

⁵⁰ Informe anual de huelgas laborales 2015, Observatorio de Huelgas Laborales, junio 2016, p. 20.

⁵¹ Varas Marchant, Karla, Negociación colectiva y huelga en el sector público, en Rojas Miño, Irene (coordinadora), Negociación colectiva en Chile, ob. cit. p. 73.

⁵² Informe anual de huelgas laborales 2015, ob. cit. p. 19.

⁵³ Varas Marchant, Karla, Negociación colectiva y huelga en el sector público, en Rojas Miño, Irene (coordinadora), Negociación colectiva en Chile, ob. cit. pp. 73-74.

⁵⁴ Varas Marchant, Karla, Negociación colectiva y huelga en el sector público, en Rojas Miño, Irene (coordinadora), Negociación colectiva en Chile, ob. cit. pp. 77-80.

⁵⁵ Bermúdez soto, Jorge, Derecho Administrativo general, Legal Publishing, Santiago, 2014, p. 440.

administrativo previo, lo cual es lo más parecido a un sistema de estabilidad absoluta en el empleo, esto disminuye la intimidación de los funcionarios quienes están más dispuestos a afiliarse a la asociación de funcionarios, como también participar en los diversas negociaciones y movilizaciones. Esta situación de “privilegio” que gozan no es igual para todos los funcionarios públicos, ya que en el caso de los contratados a honorarios o a contrata, se observa la misma precariedad que en el sector privado, en tanto están constantemente en la situación que su vínculo laboral se vea concluido.

En relación a las causas anteriormente mencionadas necesarias para el establecimiento de un modelo autónomo, aquí claramente se cumplen varias, en primer lugar, la fundación de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales en 1943, cuya existencia se mantiene hasta la actualidad, ha permitido que un órgano concentrado y poderoso históricamente ha buscado establecer negociaciones con el Estado.

Incluso políticamente la época de la década de los 40 en adelante fue un periodo de gran concertación social, lo cual significó que había espacios para que se pudieran dar negociaciones con los funcionarios públicos.

Todas estas situaciones han permitido que en Chile exista un modelo autónomo actualmente vigente, lo cual va en contra de varias posturas que señalan que la cultura propia del país impediría avanzar hacia tal modelo debido a que no están las condiciones. Sin embargo, con el solo hecho de ver la situación del sector público, la situación no se observa tan desalentadora.

8.2 El sector privado y la viabilidad de un modelo autónomo de negociación colectiva

Claramente según todo lo anteriormente comentado, el sector privado se encuentra en un estado de sobrerregulación y excesiva limitación de la libertad sindical, lo que demuestra su baja relevancia en la economía chilena. Sin embargo, en el contexto de reformas laborales es necesario plantear el debate acerca del modelo de relaciones laborales que queremos para el sector privado. Es así en este trabajo tenemos la postura que un modelo autónomo en Chile es perfectamente posible, con dificultades, pero posible.

Una primera dificultad que se asoma es el evidente éxito del Plan Laboral de 1979 en cuanto a cambiar la composición de los sindicatos de tal manera que estos no gocen de poder y por consiguiente no puedan plantear negociaciones colectivas que vayan por fuera de la ley, sino que solamente se muevan en el plano de la empresa por medio de la negociación colectiva reglada.

Sin embargo, pese a todo esto, es que actualmente se puede observar como ciertos sectores han ido impulsando cada vez más negociaciones informales tal cual en el sector público, esto es, sin ninguna reglamentación. Por ejemplo, tenemos el caso del Acuerdo marco de la

Confederación de Trabajadores del Cobre con diversas empresas mineras, así como también la tramitación de la ley corta portuaria, entre otras. De manera que se puede observar un fortalecimiento del mundo sindical, que se podría encontrar capacitado sin problemas para llevar sustentar negociaciones informales.

En el plano histórico podemos observar todo un desarrollo del movimiento sindical desde fines del siglo XIX e inicios del siglo XX que lamentablemente fue frenado con el golpe de estado de 1973, periodo en el cual se estaba avanzando hacia formas novedosas de negociación colectiva como eran los tarifados. Por lo tanto, la tarea del movimiento sindical actual, es recuperar todo el desarrollo que fue cortado de plano en dictadura.

En el plano económico, se suele señalar que si se realizan cambios muy profundos al sistema esto podría afectar severamente la economía, sin embargo, se podría sostener todo lo contrario, en el caso que, en producto de esta desregulación de las relaciones colectivas, se lleven a cabo negociaciones sectoriales que aumenten por ejemplo los salarios de los trabajadores, lo cual aumentaría el grado de consumo de la población en general.

Culturalmente se suele hablar que los sindicatos ya están acostumbrados a un modelo reglamentarista, sin embargo y una vez más, esto es propio del éxito del Plan Laboral. por lo tanto, la tarea le corresponde a los sindicatos y a los diversos operadores jurídicos, para ir en pos de formar en los trabajadores la importancia y relevancia de la autonomía colectiva.

A pesar de lo anteriormente señalado, en relación a la posibilidad de un modelo autónomo en Chile, con la nueva reforma laboral, no se dirige de ninguna manera hacia tal modelo, sino todo lo contrario, se consolida y perfecciona un modelo excesivamente intervencionista y reglamentario, que sigue manteniendo los pilares del Plan Laboral. Esto en el sentido que la negociación colectiva se mantiene principalmente en el plano de la empresa. Dicha negociación sigue manteniendo un procedimiento enredado y detallado. Por otro lado, a pesar que se amplían las materias de negociación colectiva, estas siguen siendo estrictamente definidas por el legislador sin poder las partes determinar otras. Esto se desprende del nuevo artículo 306 inciso segundo que regula las materias:

“Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.”

Esta situación de sobrerregulación antes comentada, se encuentra presente en gran parte de la reforma laboral. De manera que con la nueva legislación que se nos aproxima, el modelo normativo de las relaciones laborales del sector privado de Chile, se mantiene incólume.

8. Conclusiones

El modelo de relaciones laborales en Chile como se puede ver se divide en dos sectores, por un lado, el sector público que como señalamos, dadas sus características actuales puede ser definido como un modelo factualmente autónomo, esto al gozar de una autonomía colectiva plena para determinar, cuando negociar, como negociar y las medidas de autotutela posibles. A pesar que normativamente existen expresas prohibiciones de negociación y ejercicio de la huelga, tanto a nivel constitucional como legal. Por otro lado, se encuentra el sector privado, en el cual podemos observar que a lo largo de la historia existieron 2 modelos normativos, uno que se configuró con el Código del Trabajo de 1931, que era intervencionista y limitativo, sin embargo, lo era en una menor medida al modelo actualmente vigente proveniente del Plan Laboral, en tanto daba más espacios para la autonomía colectiva. Mientras que, con el Plan Laboral, el espacio entregado a la autonomía colectiva es mínimo y reducido. En tales condiciones el modelo de relaciones laborales del sector privado se ha caracterizado por gran parte de su historia en Chile por el intervencionismo legal. Y al parecer con la próxima reforma laboral, el camino será el mismo.

Sin embargo, a pesar de lo señalado creemos que un modelo autónomo de negociación colectiva en Chile por un lado efectivo en el sector público y posible en el sector privado. En el caso del sector privado, para hacerlo posible las respuestas serán diversas, por medio por ejemplo de una desregulación del libro III y IV del Código del Trabajo, lo cual se ve poco probable, por todo lo que implica. Otra opción serían la dictación de una nueva ley de negociación colectiva, que sea parecido al caso uruguayo, al tratarse de una ley acotada y de fomento, que entregue todo el protagonismo a la autonomía colectiva. Por último, está la posibilidad de una nueva interpretación, por parte de la doctrina y jurisprudencia, de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, que permitan de a poco ir avanzando hacia un modelo preponderantemente colectivo. En síntesis, un derecho del trabajo robusto.

En cuanto a la razón del establecimiento de un modelo autónomo de negociación colectiva, creemos que una de las principales dice relación, con el fortalecimiento que este modelo produciría en la democracia chilena, ya que ahora los trabajadores del país, al negociar instrumentos colectivos, serían partes del proceso de creación de normas generales. De manera que ahora ellos mismo serían autores y destinatarios de la misma norma. Esto claramente, es positivo para el desarrollo de una democracia participativa. Lo cual se vincula con la visión de Ugarte, de relacionar la mejor versión del derecho del trabajo, esta concepción robusta, con una democracia participativa, en el sentido que los trabajadores tengan poder no solo para

actuar en el plano laboral, sino que tengan voz para visibilizar sus demandas en el foro público.⁵⁶

Finalmente observamos que a pesar que el modelo de relaciones laborales del sector privado en Chile, no sea cambiado. Es imprescindible avanzar hacia la desregulación de tal sector, tal vez no de manera completa, pero si sustancial, con tal de avanzar hacia un mayor grado de respeto de la autonomía colectiva y de la libertad sindical. Para que de esta manera se inicie un proceso de desarrollo del movimiento sindical que pueda avanzar finalmente hacia un modelo autónomo de negociación colectiva, tal cual ocurre con los funcionarios públicos. Ya que lo importante al final del día, más que si existe una ley o no. Es si existe un efectivo respeto de la autonomía colectiva.

⁵⁶ Ugarte Cataldo, José Luis, Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica ob. Cit. p. 122.

9. Bibliografía

- Bermúdez soto, Jorge, Derecho Administrativo general, Legal Publishing, Santiago, 2014.
- Barbagelata, Héctor-Hugo, Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009.
- Caamaño Rojo, Eduardo, Ugarte Cataldo, José Luis, Negociación Colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico, Legal Publishing, Santiago, 2010.
- Correa Carrasco, Manuel, La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo, editorial Boletín Oficial del Estado, España, 1997.
- Díaz Salas, Juan, Reformas laborales, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1981.
- División de Estudios de la Dirección del Trabajo, Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible, Santiago, 2009
- Ermida Fernández, Martín, El nuevo sistema de negociación colectiva uruguayo, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012.
- Ermida Uriarte, Oscar, Apuntes sobre huelga, 3º edición, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012
- Ermida Uriarte, Oscar, Sindicatos en libertad sindical, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012.
- Ermida Uriarte, Oscar, Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 1993.
- Gamonal Contreras, Sergio, Trabajo y derecho, Abeledo Perrot, Santiago, 2010.

- Gamonal Contreras, Sergio, Derecho colectivo del trabajo, 2º edición, Abeledo Perrot, Santiago, 2011.
- Kahn Freund, Otto, Trabajo y derecho, editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Trabajo, España, 1987.
- Muñoz Cortés, Víctor, Sin Dios ni Patrones, Historia, diversidad y conflictos del anarquismo en la región chilena (1890-1990), Mar y Tierra Ediciones, Valparaíso, 2013.
- Piñera, José, La revolución laboral en Chile, Editorial Zigzag, Santiago, 1990.
- Rojas Miño, Irene (coordinadora), Negociación colectiva en Chile, Librotecnia, Santiago, 2014.
- Ugarte Cataldo, José Luis, Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica, Legal Publishing, 2014.

Revistas:

- Ermida Uriarte, Oscar, La nueva legislación laboral uruguaya, en Iuslabor 4/2006, Disponible en www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/57928/67991.
- Narbona, Karina, Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno, Observatorio social del proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Economicos y Sociales: Prevision, Trabajo, Educación y Salud. 2015.

Encuestas:

- ENCLA 2014.
- Informe anual de huelgas laborales 2015, Observatorio de Huelgas Laborales, junio 2016.