



Orientaciones para un Proceso de Modernización de la Legislación y las Relaciones Laborales

Francisco del Río¹

¹ Abogado, asesor legislativo en materias laborales

Introducción.

La historia de la regulación laboral de las últimas décadas en nuestro país, muestra inequívocamente una gran asimetría entre la extensión legislativa que norma al mundo del trabajo, con el escaso avance que presenta el logro de mejores estándares laborales, entendiendo éstos como los que permiten un adecuado desarrollo de la empresa, acompañado de un mejor índice de equidad a través de una mejor distribución del ingreso entre quienes participan en la actividad productiva.

Corroboran esta aseveración, dos antecedentes relevantes: el primero de ellos, nos indica que a partir de 1964, se han dictado alrededor de 250 leyes del trabajo entre reformas sustantivas, como la ley de sindicalización campesina, la rebaja de la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales, el establecimiento de un seguro de cesantía, o la ley de subcontratación, junto a reformas de menor alcance y de carácter periódico, relativas principalmente a derechos emanados del contrato individual de trabajo e ingreso mínimo. Excepcionalmente el éxito de algunas de estas normas, como la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuyos efectos beneficiosos en la salud ocupacional y en la prevención y disminución de accidentes laborales han sido evidentes, se explica en función de una exitosa lógica interna, es decir, han cumplido cabalmente el objetivo específico para la que fueron diseñadas, ocupando un vacío preciso en un momento determinado, dentro de un esquema general de relaciones cuyos resultados no han sido beneficiosos para el trabajador.

En efecto, podemos observar que a pesar de estar frente a esta importante obra legislativa, el mundo del trabajo presenta serios déficits en materia de jornada de trabajo, remuneraciones, sindicalización y negociación colectiva, lo que impide afirmar que hoy la situación socio laboral de los trabajadores es adecuada al nivel de crecimiento del país. Este déficit tiene mucho que ver con la falta de adecuación nuestra legislación a los cambios globales que ha experimentado la economía y, como consecuencia de ello, al mundo del trabajo.

En materia de jornada de trabajo, observamos cómo de las denuncias ante la Dirección del Trabajo (DT. Anuario 2011) 33.450 son referidas a incumplimiento de jornada y registro de asistencia, lo que ubica a esta materia solamente por debajo de las denuncias por remuneraciones; por su parte, en lo referente a las tasas de sindicalización, éstas se mantienen deprimidas y estancadas en un 12% de los ocupados; junto a ello, los trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo, no alcanzan al 10% de la fuerza laboral.

Por su parte, más del 54% son los trabajadores perciben sólo hasta 2 ingresos mínimos mensuales, en tanto que el promedio de las remuneraciones de trabajadores alcanza a cerca de los \$470 mil.

A ojos vista, no parece bien enfocada la actividad regulatoria en el área laboral, si consideramos que el mundo del trabajo debe constituir un factor catalizador en un país en el que históricamente se han instalado diferencias sociales marcadas. Una buena empresa es aquella que

puede asociar virtuosamente capital y trabajo, lo que también conlleva asociar virtuosamente los beneficios de uno y otro sobre una base de la compensación a la productividad, pero también en la convicción de que una mayor equidad en dicha distribución asegura paz social y condiciones estables.

De hecho, no son ni pocas ni ligeras las opiniones que señalan que la creciente entrega, por parte de los gobiernos, de bonos compensatorios de alza en los precios de alimentos, movilización o combustible, entre otros, tienen a fin de cuentas el carácter de un subsidio a las empresas como paliativo a la falta de participación del trabajador en los beneficios del negocio o actividad. Quienes perciben dichos bonos, en su mayoría tienen empleo, pero sus remuneraciones no dan cuenta de un criterio de equidad dentro del proceso productivo, en tanto que el análisis de si dicha remuneración es acorde con su aporte al éxito de la empresa, traslada la discusión al ámbito de la medición de la productividad, asunto complejo y privativo de organizaciones más desarrolladas.

Ahora bien, cabe entonces preguntarse ¿cómo se puede reenfocar la legislación laboral hacia el logro de mejores estándares laborales que permitan que el desarrollo de la actividad productiva coadyuve a una mayor equidad social y no solamente propenda a un funcionamiento aceptable pero superficial de la economía en general?

La respuesta no es sencilla, y requiere concitar acuerdos en torno a un conjunto de reformas profundas, y a nuestro juicio, estructuradas sobre la base de dos ejes ordenadores: **fortalecimiento de las relaciones colectivas** a través de mayores tasas de sindicalización y de negociación colectiva con mejores y más preparados dirigentes, y con empleadores dispuestos a invertir en paz social; y **mayores rangos de flexibilidad** para la adaptación de las normas legales y contractuales a la realidad y cambios de la empresa, así como también a la velocidad que deben tener la toma de decisiones a fin de que una unidad económica se pueda mantener en forma competitiva en el mercado global, o local pero altamente interdependiente.

Se trata de crear una relación virtuosa y directamente proporcional entre el ensanchamiento de los márgenes de flexibilidad laboral con el aumento de los espacios y materias de negociación e interlocución colectiva dentro de la empresa. **Es, en suma, invertir la lógica del conflicto y transformar el subtexto de las normas hacia una lógica del acuerdo**; es crear en trabajadores y empleadores y en su capacidad de acuerdo, otorgándoles mayores herramientas jurídicas para el diálogo y el acuerdo. El mundo del trabajo requiere, hoy, menos profundidad en las regulaciones del conflicto que en las regulaciones para el logro de los acuerdos.

El presente trabajo, entonces, apunta a identificar algunos de aquellos abundantes escollos que nuestra legislación tiene a este respecto, junto con proponer algunas modificaciones necesarias para removerlos. El texto consulta en forma adicional, a estos efectos, un esquema comparado con diversas legislaciones en las que a través del tiempo se han desarrollado relaciones adecuadas entre mejoramiento de estándares laborales y flexibilidad laboral sobre la base de una gran capacidad negociadora de las partes del contrato, pero también en algunos casos, con una proactiva política de mediación por parte del Estado. Este esquema comparado

otorga un contraste interesante para analizar reformas posibles y viables que se orienten hacia una mayor funcionalidad de nuestra legislación para afrontar un mundo globalizado, puesto que se trata de legislaciones que han abordado dicha funcionalidad con un fuerte componente de diálogo social y desde hace ya varias décadas.

Capítulo 1. Jornada de Trabajo. Identificación de Rigideces. Espacios de Flexibilidad.

En términos generales, la jornada de trabajo en Chile se encuentra definida como el tiempo en el que el trabajador presta los servicios contratados, o bien se encuentra a disposición del empleador. De ello arranca la distinción entre jornada activa o pasiva, respectivamente.

Otra clasificación relevante está constituida por la jornada ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria se define por su duración máxima que es de 45 horas semanales y hasta 10 horas diarias, en tanto que la jornada extraordinaria se define como aquella que supera la ordinaria máxima o bien la jornada ordinaria pactada, en caso de ser ésta de menor duración.

A lo anterior se agrega la existencia legal de la jornada parcial, cuyo establecimiento en 2001 [Ley 19.759] obedeció solamente a la necesidad de dar cuenta de la necesidad de otorgar un mínimo rango de flexibilidad a labores realizadas principalmente por jóvenes o mujeres, en lo relativo a la distribución de jornadas reducidas y a la proporcionalidad de los beneficios asociados [principalmente gratificaciones legales].

Este esquema normativo tiene su origen histórico en las primeras leyes del trabajo dictadas después de la tragedia de los mártires de Chicago, por las cuales se determinó una jornada máxima diaria de 8 horas y a lo menos un día de descanso semanal.

Disfuncionalidad de la jornada de Trabajo en Chile.

Del análisis de la legislación nacional sobre la materia, se puede deducir que las partes tienen a su disposición un conjunto bastante limitado de opciones de distribución de jornada de trabajo, y un conjunto no menor de requisitos y formalidades necesarias para concretarlas.

De ello se derivan numerosas rigideces y severas deficiencias de la forma regulatoria de nuestra jornada laboral, tales como la poca claridad en la determinación de aquellos trabajadores a los cuales no les es imputable un límite de jornada (profesionales, técnicos en terreno y vendedores, entre otros), o bien la rigidez en la determinación del tiempo de vestuario y de la interrupción para colación; asimismo, las rigideces asociadas a las horas de término de faenas anteriores a un día de descanso o el reintegro a las mismas después de éste y las exigencias poco funcionales para los acuerdos sobre jornada extraordinaria, constituyen una gama extensa de problemas que no son necesariamente objeto sustantivo del presente estudio, sino que más bien su resolución puede ser una consecuencia de las reformas de fondo que aquí se proponen; en este documento hemos optado por abordar tres problemas principales o de una mayor entidad debido a las consecuencias que tienen asociadas en materia de relaciones laborales y diálogo dentro de la empresa: distribución semanal, descansos, y jornadas excepcionales.

Distribución Semanal.

El elemento ordenador de la distribución de la jornada ordinaria es la semana calendario de lunes a domingo. Ello implica que la regla general es que las empresas y sus trabajadores solamente pueden distribuir sus jornadas ordinarias en no más de 6 ni menos de 5 días, es decir, de lunes a viernes o de lunes a sábado en cada semana, dejando obligatoriamente como descanso el día domingo, no superando las 45 horas semanales de servicios prestados, ni las 10 horas diarias. Pero no son frecuentes las jornadas distribuidas en cinco días con discontinuidad en los descansos, porque -a modo de ejemplo- si los descansos recaen en domingo y lunes luego de 6 días de servicios, dicho lunes se considera como parte del descanso de la semana siguiente y no como compensación del ciclo anterior, por lo que solamente podrían trabajarse 5 días la semana siguiente.

Sobre este límite de la jornada ordinaria, la legislación considera la prestación de servicios en jornada extraordinaria hasta por dos horas diarias; o bien, en caso de que la jornada ordinaria se distribuya y complete en 5 días, existe la posibilidad de laborar el sexto día en jornada extraordinaria hasta por 7,5 horas, siempre que ella no recaiga en día domingo.

Este esquema general, es el único que legalmente es posible aplicar a múltiples funciones y sectores de trabajadores, como administrativos, industriales, manufactura y servicios, entre otros, ya que la ley define que dichos servicios tienen ciertas características que les impide ser objeto de pactos de adaptabilidad entre las partes; ello implica constatar una primera rigidez estructural de la jornada de trabajo y que consiste en que **la definición de la regla general en materia de jornada de trabajo que data de mediados del siglo XX, supone que diferentes sectores pueden desempeñarse exitosamente en una jornada de iguales parámetros, sin considerar que los cambios tecnológicos en los procesos productivos y en la velocidad de funcionamiento de los mercados, afectan tanto a sectores completos como a empresas dentro de cada sector.** Hoy por hoy, es evidente que no parece posible aplicar los mismos sistemas de distribución de jornada a empresas y sectores diferentes.

En cuanto a la distribución diaria, la legislación, por una parte, asume que las razones de salud ocupacional y reposición de las fuerzas y capacidades del trabajador, se encuentran suficientemente protegidas al establecer el límite máximo de 12 horas diarias de servicios, considerando la respectiva interrupción de colación, ya que la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria puede llegar hasta 12 horas, debido a que pueden haber uno o más días en que se presten servicios durante 10 horas ordinarias y dos extraordinarias a continuación de la anterior. Pero, simultáneamente, la ley prohíbe pactar servicios que se presten hasta por 12 horas diarias solamente ordinarias, aún cuando ello podría ser altamente beneficioso para el trabajador, dado que permitiría distribuir la jornada ordinaria en 4 días [tres días de 12 horas y uno de 9], teniendo hasta tres días completos de descanso o vida familiar. Adicionalmente, para el empleador podría significar una simplificación sustantiva en caso de requerir el trabajo por turnos, ya que permitiría disponer de dos turnos diarios por puesto de trabajo y no de tres, o incluso un cuarto turno.

A la vez, la ley tampoco permite pactar una jornada que sumando 40 horas semanales se pueda distribuir en 4 días, seguidos de 2 días de descanso en un ciclo 4 x 2 x 4 x 2.....; en este caso, como el elemento ordenador es la semana calendario, ello obliga a entregar 3 días de descanso incluido el día domingo después de los 4 días de labores.

Las condiciones descritas, no pueden ser objeto de acuerdo ni individual ni colectivo, conforme la redacción imperativa de las normas que regulan la materia.

Descansos.

En cuanto al descanso semanal, es necesario señalar que la regla de general aplicación es la del descanso en día domingo cada semana; pero existen algunas excepciones (de sentido común) para determinar que ciertas actividades como las realizadas en puertos o a bordo de naves, o bien servicios de urgencia, pueden distribuir sus jornadas semanales de forma tal que incluyan días domingos o festivos, otorgando otro día de descanso semanal. La progresiva incorporación del trabajo dominical en otros ámbitos productivos es un fenómeno de rasgos culturales que trasciende a lo estrictamente laboral y es un ejemplo patente de la tensión entre los cambios en la organización productiva y los requerimientos de armonía entre la vida familiar y laboral. Creemos que dichos requerimientos ya no necesariamente se ven satisfechos con un descanso dominical, sino que con la incorporación de los criterios que la OIT denomina como trabajo decente, con esquemas que permiten compartir las responsabilidades de crianza y cuidado familiar durante toda la semana, que permitan la incorporación al mundo del trabajo de jefes de hogares monoparentales y, sobre todo, por el respeto a la dignidad del trabajador y el reconocimiento de su esfuerzo a través de una remuneración justa.

Particular mención merece el caso del comercio; en este caso, su incorporación como un sector exceptuado del descanso dominical, no obedece sino a razones de un desarrollo sectorial basado en la creación de grandes centros comerciales a partir de la década de los 80, pero no guarda relación alguna con los otros criterios que informan las excepciones a este tipo de descanso.

Aparte de las excepciones consignadas en los párrafos anteriores, la única circunstancia en que las partes pueden pactar una jornada continua y rotativa, es la referida a aquellas labores que exijan continuidad por razones de carácter técnico [en el estricto sentido mecánico- industrial de la palabra].

Tal excepción implica que el empleador puede distribuir la jornada ordinaria de forma que se incluyan días domingos y festivos, estableciendo la continuidad de los procesos mediante turnos al efecto que garanticen a lo menos un día de descanso dentro de 7 días corridos respetando en dicho período de trabajo el límite de 45 horas, en tanto cuanto las razones para ello sean exclusivamente de carácter técnico-productivo. Al respecto, debemos mencionar que esta causal de excepción de descanso dominical, aún en estos casos es limitada, dado que el

trabajador tiene derecho a que su descanso semanal a lo menos dos veces en cada mes calendario recaiga efectivamente en día domingo.

En este sentido la ley queda a medio camino entre un criterio flexible y los efectos rígidos de las normas que regulan la materia; **en efecto, constatamos una severa deficiencia regulatoria que no permite un fluido curso al pacto individual o colectivo entre las partes, por cuanto si conjugamos el límite de 45 horas semanales, con la limitación del descanso semanal en dos domingos cada mes calendario, veremos que en la realidad la configuración de turnos en este esquema conlleva un costo oculto para el empleador, cual es la imposibilidad aritmética de construir turnos que sumen 45 horas semanales durante todo el mes, por lo que cada mes habrá trabajadores que presten servicios por hasta 38 horas en la semana, al mismo costo que una jornada de 45 horas semanales.**

Asimismo, es cierto que la condición técnica como requisito habilitante para organizar la jornada en forma continua es de auto calificación por parte del empleador, pero es preciso señalar que en este punto se plantea una de las mayores rigideces en materia de jornada de trabajo, ya que la norma original estaba concebida solamente para evitar los efectos perniciosos de la detención de maquinarias mecánicamente complejas o cuyo reinicio implicaba ingentes esfuerzos y costos para la empresa.

Ello significa constatar una segunda rigidez severa en la regulación de este tipo de jornada, dado que esta condición técnica ha sido ampliamente superada por las necesidades comerciales o de otra índole que las empresas tienen en el desarrollo total o parcial de sus actividades y para las cuales requieren laborar [a veces una parte del año] en una o más secciones en días domingos o festivos, sin perjuicio de las compensaciones que puedan recibir sus trabajadores por este sacrificio.

En efecto, la segmentación de empresas transformándose en prestadoras de servicios a otras más grandes, y la especialización de las mismas y la proliferación exponencial de pequeñas y medianas empresas que muchas veces reciben alzas de demandas de trabajo en forma estacional o incluso en forma imprevista, hace que la mera condición técnica para calificar una faena de continua quede obsoleta conforme los requerimientos actuales.²

En los ejemplos consignados al pie de página, se ve claramente que la jornada debe poder adaptarse a necesidades comerciales y de mercado que muchas veces tienen la característica de ser determinantes en la viabilidad financiera de la empresa. Estas necesidades no son consideradas en la ley a la hora de dar espacio al acuerdo individual o colectivo de las partes, por

² **Ejemplo 1:** Maestría metalmecánica de 67 trabajadores que trabaja en horario regular de lunes a viernes, pero que ocasionalmente presta servicios de reparación de hélices de embarcaciones cargueras, los cuales requieren entre 15 y 25 días de faenas continuas, dado el alto costo de la detención de los barcos.

Ejemplo 2: Pequeño taller que vende productos a grandes tiendas y que debe suplir sorpresivamente la falta de oferta de otro proveedor.

lo que la Dirección del Trabajo se atiene exclusivamente a la verificación de condiciones técnico-productivas para la revisión de cumplimiento de distribución de jornada en estos casos.

A mayor abundamiento, en los casos en que los turnos estén consignados en el reglamento interno, la empresa debe cambiar la jornada de trabajo con una anticipación de a lo menos treinta días, que es el plazo de entrada en vigencia de tal modificación. De otra forma, el empleador debe recabar el acuerdo escrito de cada trabajador de la empresa. No se considera la posibilidad de pacto o acuerdo que permita cambiar con menor anticipación la jornada de trabajo.

Jornadas Excepcionales Autorizadas por la Dirección del Trabajo.

Un tercer ámbito en el que se evidencia una severa deficiencia regulatoria, está constituido por los excesivos requisitos administrativos que se deben reunir a fin de lograr el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, cuando las normas generales no son posibles de aplicar a la actividad de la empresa.

En efecto, el artículo 38 del Código del Trabajo otorga la posibilidad -en casos calificados- de solicitar la autorización administrativa de la Dirección del Trabajo para una distribución de jornada de trabajo y descansos a las empresas a las cuales no les es posible organizar su trabajo conforme a las normas generales que rigen esta materia. Esta otra forma de organizar la jornada permite salirse de la semana calendario para distribuir la jornada, implicando establecer ciclos que correlacionan días de trabajo con días de descanso, siendo necesario que el promedio semanal del ciclo no sea superior a 45 horas.³

Esta autorización se otorga en tanto se trate de un caso calificado y exista un acuerdo con los trabajadores, sea que éstos se encuentren organizados en un sindicato, o bien se unan al solo efecto de pactar una jornada de trabajo diferente a la general. **Las referidas autorizaciones son de carácter restrictivo, a pesar de que los trabajadores se vean favorecidos de manera importante, porque este sistema implica o significa una base de mejores beneficios para los trabajadores, los que a lo menos reciben entre 24 y 27 días de remuneración adicional al año. Ello, porque el empleador debe otorgar 6 días adicionales de feriado anual y compensar con un recargo de un 50% el valor del día festivo en que se presten servicios.**

Este mecanismo se encuentra sujeto a una serie de requisitos que hace altamente onerosa y engorrosa para las empresas, su autorización por parte del ente fiscalizador, aún cuando exista de por medio un acuerdo con los trabajadores.

En efecto, en primer término, no parece razonable exigir una autorización administrativa, en circunstancias que de por medio se encuentra un acuerdo colectivo entre trabajadores y empleador. El mecanismo lógico para dar cuenta de un acuerdo contractual colectivo celebrado

³ Por ejemplo: un ciclo de 25 días en el que los días de trabajo y descanso se organizan en 6 x1; 6x2 y 7x3 y el promedio de horas trabajadas resulte de 45 cada 7 días.

con ciertas formalidades que resguardan la voluntad de las partes, es el de registro y no autorización previa de sus contenidos, y, más aún, en el caso de que dicho pacto sea celebrado con un sindicato de empresa, cuya función primordial es defender los derechos de sus afiliados. Ello porque la intervención de la Dirección del Trabajo se justifica en el resguardo de trabajadores que pueden verse sometidos a algún abuso en la correspondiente negociación y, en este caso, la protección de sus derechos se da mediante la colectividad del acuerdo.

En segundo término, no parece adecuada la exigencia de caso calificado, atendido el desarrollo y la complejidad actual de la mayor parte de los procesos industriales y comerciales; esta exigencia supone que la ley predetermina que las reglas generales son eficientes para regular la jornada de todo el mercado laboral...salvo estos casos calificados, en circunstancias de que la regla es exactamente al revés, desde hace a lo menos tres décadas.

En tercer término, las exigencias documentales asociadas a esta petición no son más que la repetición de todos aquellos antecedentes que forman parte de los procesos normales de fiscalización administrativa, por lo que el proceso se burocratiza en exceso. En este sentido, basta con mencionar que se exige: una memoria de ingeniería que describa los procesos productivos en su detalle técnico; una memoria explicativa para justificar que se trata de un caso calificado; la descripción de todos y cada uno de los cargos; una memoria explicativa de los procesos de capacitación y certificación de las competencias del personal; y una memoria explicativa de los riesgos laborales asociados y las medidas preventivas que se implementan en esta materia. Llama la atención que la conformación del personal de la Dirección del Trabajo no se encuentra fortalecido con profesionales y especialistas correspondientes a las áreas que abarcan los informes descritos.

Legislación Comparada

Las diferentes regulaciones de la jornada de trabajo y descansos, observadas en el ámbito internacional, indican un patrón común: han ido adecuándose a las necesidades del sistema productivo.

En Alemania, “desde 1938 regía la ley sobre Tiempo de Trabajo (Arbeitszeitordnung) que establecía una jornada diaria regular de 8 horas y semanal de 48. La norma fue superada por la realidad por lo que ya en 1989 el 5% de los trabajadores trabajaba menos de 35 horas semanales, el 62% entre 36 y 40 horas, el 10% entre 41 y 45, y el 21%, 45 o más horas.”. (Confederación alemana de sindicatos).

La jornada de trabajo es objeto de una regulación marco a nivel legal nacional. Partiendo de ese marco, los convenios colectivos regulan la jornada laboral permitiendo acuerdos entre un empresario individual y el Consejo de Empresa para adaptar la norma a la realidad de una empresa concreta. Finalmente, el contrato individual concreta generalmente la obligación de un trabajador de prestar un servicio dentro de una ubicación temporal determinada. Esta escala de normas

funciona de acuerdo a una relación jerárquica entre ellas ya que la inferior sólo se permite si se atiene a los límites dados por la superior.

La ley establece el límite máximo dentro del cual los convenios colectivos, los acuerdos empresariales o los contratos individuales pueden determinar la jornada laboral. Dicho límite es de 8 horas diarias o 48 semanales, permitiéndose una extensión a 10 horas diarias si en un lapso de 6 meses no se supera el promedio de 8.

Sin embargo, las empresas en que rigen convenios colectivos el promedio anual de horas de trabajo es, aproximadamente 1.656 horas (52 semanas menos 6 semanas de vacaciones en aquellos convenios que establecen 36 horas semanales). En tanto la ley no determina restricción alguna con respecto al trabajo en jornada extraordinaria, dejándose esta materia a la regulación de las partes. Por su parte, la interrupción de la jornada para colación opera dentro de las primeras 6 horas de servicios y el descanso mínimo entre una jornada y otra, no puede ser inferior a 11 horas.

Por su parte, en España las reglas aplicables en esta materia, determinan que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con sujeción a los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Estos últimos, consideran que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

En el caso de Finlandia, la jornada laboral marco o referencial es de 40 horas, pero la distribución y número de horas se determina principalmente a través de instrumentos colectivos. Conforme con la ley la jornada laboral anual de 1.880 horas, pero los convenios pueden permitir una flexibilidad desde 8 hasta 11 horas diarias o desde 40 hasta 55 horas semanales, con la obligación de compensar la jornada de trabajo durante un período de 52 semanas. Los acuerdos individuales entre empresario y empleado pueden establecer el trabajo en horas extraordinarias. Los recargos por las horas extraordinarias ascienden al 50 % por entre la primera y la tercera, y a 100 % por más de 3 horas extraordinarias.

Por su parte, en Nueva Zelanda las horas de trabajo y el pago de horas extraordinarias son cuestiones que deben acordar cada trabajador y su respectivo empleador. La semana laboral más común es de 40 horas, aunque no hay impedimento para que los empleadores acuerden un número mayor o menor de horas de trabajo a la semana. En muchas profesiones no se pagan las horas extraordinarias, aunque en una serie de sectores de trabajo de baja cualificación, los convenios colectivos y los contratos laborales individuales sí que especifican que deben pagarse.

Siempre que un empleado deba trabajar en uno de los 11 días festivos anuales, por ley tiene el derecho a disfrutar de un día libre remunerado en una fecha posterior.

Finalmente, en Estados Unidos, la jornada de trabajo está fijada por las normas industriales, por acuerdo individual entre empleadores y trabajadores, o por convenio colectivo entre empleadores y sindicatos. Un empleado amparado por las disposiciones de la ley federal sobre horas adicionales suele tener derecho a una remuneración no inferior al tiempo y medio (1,5) de su salario regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana.

Como se observa, la tónica internacional, en economías que han adquirido importantes niveles de desarrollo, apunta a diseñar esquemas en los que tras un marco referencial mínimo o básico, se abren grandes posibilidades y espacios de negociación colectiva en la empresa e incluso sectorial, para la determinación de la jornada de trabajo.

Al dar una mirada a nuestra legislación, sin duda se abre la gran interrogante sobre la falta de flexibilidad y espacios de negociación colectiva en la fijación de los límites y distribución de las jornadas de trabajo. Esto implica que las jornadas y su distribución funcional a las necesidades de la actividad productiva, dejan de ser eficientes y se transforman en nichos de incumplimiento o bien de trabajo informal.

Se trata, en realidad de que la jornada de trabajo en la que “piensa” el Código del Trabajo se encuentra identificada por la típica empresa Fordiana de organización Taylorista de los años 50 en las que la estabilidad de mercados y comercio permitían mantener sistemas uniformes y permanentes de jornadas regulares, normalmente de 8 horas diarias, con descanso dominical.

Hoy día esa empresa casi no existe, o si las hay, también están sujetas a alzas y bajas de actividad que requiere una adecuación flexible de su jornada.

Ejemplo evidente de lo anterior es la progresiva aparición de los denominados contratos especiales en el Código del Trabajo; este capítulo, considera la aplicación de normas especiales a sectores cuyas particularidades no permiten una aplicación fluida de las normas de jornada descritas más arriba; no es casual que cada vez dichas regulaciones especiales sean más extendidas: Trabajadoras de Casa Particular; Artistas y Técnicos de Espectáculos; Deportistas Profesionales; Tripulantes de Vuelo; Trabajadores Embarcados; Trabajadores Agrícolas Permanentes y de Temporada. Asimismo, diversas políticas públicas se encuentran en estudio durante los últimos años para el sector turismo, teletrabajo y acuicultura⁴, entre otros.

⁴ Ejemplo: En las labores de acuicultura destaca la importancia de las labores de desove para la crianza de alevines, la cual es clave y se realiza durante 25 días al año en una época específica, dependiendo de ello la cosecha de los años siguientes. No hay jornada posible de estructurar para dar cuenta de ello, puesto que se trata de labores que realiza personal escaso y altamente calificado en la experiencia en terreno, el cual debe laborar varios días continuos, tras los cuales siguen varias semanas de descanso ininterrumpido. Pero se trata de una figura que queda fuera de rango legal.

Esta proliferación de contratos especiales no es más que la constatación de la ineficacia de las normas generales de jornada de trabajo para dar cuenta de las particularidades que cada día más son parte de la realidad de la actividad productiva.

Entonces, se hace imperioso centrar nuestra mirada en la ampliación de los rangos de flexibilidad de la jornada regular de trabajo, pero, teniendo presente la mirada a la legislación internacional revisada, ello debe estructurarse sobre la base de la negociación con los trabajadores.

Para ello, a partir de la realidad vigente, es posible proponer el reenfoque de las normas que regulan la jornada de trabajo a partir de los siguientes niveles:

1.- Mantención de la jornada semanal clásica que se acuerda individual o colectivamente por las partes. Con todo, parece necesario incorporar la posibilidad de que en el contrato de trabajo las partes consideren alternativas de distribución de horarios que puedan ser avisados con una anticipación razonable dentro de la semana anterior a su aplicación (no 30 días) a fin de dar cuenta de imprevistos de cualquier orden que la empresa deba enfrentar.

2.- Abrir la posibilidad adicional de mensualizar la jornada mediante acuerdos individuales o colectivos y sobre la base de promedios semanales que no superen las 45 horas por semana. Es decir, se pueden establecer jornadas que en algunas semanas se sobrepase el límite máximo legal y otras en las que los servicios se prestan en menos horas que dicho límite. Ello permite dar cuenta de las necesidades de pequeñas y medianas empresas de mediana complejidad.

3.- Abrir una tercera posibilidad de que las empresas puedan negociar colectivamente sistemas de distribución anual de la jornada, sin previa autorización administrativa. Dichos acuerdos, se estructuran sobre la base de bancos de horas y promedios anuales de jornada semanal no superior a 45 horas, pudiendo dar cuenta de la continuidad de labores y de la estacionalidad de sus actividades.

Para una reforma de esta naturaleza y magnitud, se requiere abandonar el concepto clásico de la semana calendario como elemento ordenador de la jornada, probablemente también de la regla general del descanso dominical, sin perjuicio de que los trabajadores que presten servicios en dichas fechas tengan las suficientes compensaciones que resguarden su vida familiar y social, como días libres compensatorios, fines de semana extendidos⁵, o anualización de los domingos y su correspondiente negociación.

Pero sobre todo, se requiere abandonar el prejuicio que genera la dificultad de la negociación. Es preciso incorporar a nuestro léxico laboral el término acuñado en el sistema

⁵ Las normas sobre jornada de tripulantes de vuelo, establece que la modalidad para gozar del derecho a descanso dominical dadas las particularidades de la actividad, consiste en el otorgamiento de un fin de semana extendido una vez al mes (106 horas continuas que consideren un sábado y un domingo).

americano referido al logro de la “paz industrial” generada por acuerdos entre partes que entienden que han ganado beneficios a sus intereses.

Capítulo 2. Remuneraciones. Un Espacio Privilegiado para la Equidad Social.

La remuneración en Chile, se define como la contraprestación que el empleador debe pagar por los servicios del trabajador. Se estructura en base a una diferenciación entre emolumentos fijos y variables. Los primeros corresponden conceptualmente la retribución que el empleador debe otorgar al trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de 45 horas semanales. En tanto que los segundos, como tratos, comisiones, participación y otros, se encuentran asociados teóricamente al desempeño productivo del trabajador.

La asociación de los emolumentos fijos, como el sueldo base o bonos de asistencia, al cumplimiento de una jornada ordinaria, es la consecuencia del establecimiento y existencia en nuestro sistema de un ingreso mínimo legal, ya que éste, conforme a la ley, remunera la asistencia del trabajador durante la jornada pactada, independientemente de su productividad, la cual se puede o no remunerar conforme a otros emolumentos. Dicho de otra forma, si un empleador contrata a un trabajador por una jornada ordinaria mensual, al cabo de ese mes no tiene otra opción que pagar a lo menos el sueldo mínimo legal, aunque la productividad del trabajador haya sido equivalente a cero, asunto este último, que se resuelve por otras vías.

Por otra parte, la ley considera que las comisiones, las participaciones, el pago de horas extraordinarias y las gratificaciones, constituyen posibilidades que tiene el empleador para estimular el mejoramiento de la productividad del trabajador, asociando una mayor ganancia a un mejor desempeño.

Este esquema, ajustado a cierta lógica interna, se encuentra materializado a través de una serie de regulaciones severamente deficientes que no permiten el buen cumplimiento de los objetivos que se propone lograr, el que no es otro que lo que la Constitución llama el derecho a una justa retribución.

En efecto, por una parte, las normas sobre procedencia del pago de sueldo base fijo, se encuentran asociadas al cumplimiento de una jornada ordinaria, pero la definición legal sobre qué se entiende por un trabajador sujeto a límites de jornada, es equivocada o, por lo menos, es totalmente disfuncional a estos efectos; y, por otra, la regulación de las remuneraciones variables abre espacios notables al fraude del empleador y a la incertidumbre del trabajador con respecto a su real aporte productivo y también con respecto al éxito de la empresa; se trata en este caso, de regulaciones generales que transforman un instrumento potencialmente virtuoso, en fuente de conflictos individuales y colectivos de importante magnitud.

La combinación de estos elementos, junto a una escasa cobertura de la negociación colectiva, hace que se deba dar una mirada crítica, como se verá, sobre la renta percibida por el trabajo con respecto a la renta percibida por quien detenta el resto de los factores en el sistema productivo.

Remuneración Fija.

Como dijimos, la remuneración fija se encuentra asociada al cumplimiento de jornada, pero en este sentido adolece de una importante deficiencia a la hora de definir qué se entiende por un trabajador afecto a dicha jornada.

Conviene a estos efectos, señalar que la respectiva norma determina que se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria no solamente cuando presta servicios en la empresa marcando su ingreso y su salida, sino que también cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerce una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores aunque estas se desarrollen con autonomía y fuera de la empresa. Ello es el elemento determinante para definir si se trata de un trabajador con derecho a sueldo base, el cual debe equivaler, a lo menos, a un ingreso mínimo legal.

En efecto, la norma respectiva determina que cumplen jornada diaria y semanal no solamente los trabajadores que se desempeñan dentro del recinto de la empresa sino todos aquellos cuyas funciones son controladas por el empleador a través de cualquier medio, aunque el trabajador tenga un rango tal de autonomía para distribuir su jornada laboral, que haga inviable su control a través del ingreso y salida de la misma.⁶

Es así como la ley y la autoridad administrativa han determinado indirectamente el derecho a sueldo base a través de la aplicación de normas sobre jornada. Dicho sea de paso, esta regulación rígida y carente de sentido de realidad, ha sido de carácter transaccional entre sectores de trabajadores que, no contando con límites claros en su jornada, han presionado para el pago de horas extraordinarias, dado que si un trabajador se encuentra afecto a límites de jornada ordinaria, automáticamente se considera que los excesos sobre ésta, constituyen jornada extraordinaria, con todos los límites y las consecuencias remuneracionales que de ello se derivan.

La deficiencia de esta determinación radica en que cuando realmente no es posible controlar la jornada del trabajador, no es posible tampoco controlar la jornada extraordinaria, lo que inevitablemente significará una conducta infraccional por parte del empleador al sobrepasarse los límites de la jornada ordinaria.

Pero la consecuencia más grave la constituye la ubicación de los incentivos perversos para buscar la distribución de la jornada sin sujeción a límites horarios, lo cual tiene consecuencias en la remuneración del trabajador. **Ello constituye un escollo relevante a la hora de abrir un campo mayor a la negociación salarial entre trabajadores y empleadores, puesto que en la determinación del sueldo base, se entremezclan confusamente elementos de jornada de trabajo que se identifican bajo una lógica funcional o productiva, y no necesariamente remuneracional.**

⁶⁶ La autoridad administrativa determina que se encuentra sujeto a límites de jornada un conductor que desempeñándose toda la jornada fuera de la empresa, conduce un vehículo dotado de localizador satelital aunque ello sea solamente por motivos de seguridad. Asimismo, ha determinado que un vendedor de intangibles tiene límites de jornada solamente por el solo hecho de regresar en horas de la tarde a reportar sus ventas en la empresa, aunque deba atender clientes en otras horas o días.

Avanzar en políticas modernizadoras en este aspecto, implica obligadamente reformular esta estructura, porque **la solución lógica es determinar el derecho universal al sueldo base, dado que nuestro sistema de remuneraciones tiene como uno de sus pilares el establecimiento de un salario mínimo garantizado, independientemente de la productividad del trabajador, la cual se remunera por otra vía.** Dicho de otra forma, la propia ley obliga -a fin de cuentas- a pagar un emolumento fijo mensual, por lo que parece absolutamente artificial asignar el derecho a percibir un sueldo base no inferior al salario mínimo legal, solamente atendiendo al cumplimiento de límites de jornada diaria; ello, por las siguientes razones:

- Porque ello equivaldría a decir que los trabajadores cuya jornada no se encuentra sujeta a límites no desarrollan sus labores en una “jornada”, lo cual es inexacto dado que sí prestan servicios en una jornada, solo que ella no se puede controlar en su inicio y término; y,
- Porque al estructurarse nuestro sistema remuneracional sobre la base de un salario de protección como el mínimo legal, si un trabajador pacta solamente remuneración variable (por no contar con límites de jornada), pero su productividad no alcanza a enterar un IMM, obligatoriamente el empleador debe completar dicho emolumento al final de mes, por lo que nada justifica que no tenga derecho al mismo, independientemente de la jornada pactada.

Remuneración Variable.

El Código del Trabajo, señala como definición de la remuneración variable aquellos tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes. Mediante estos emolumentos, el legislador ha querido otorgar a las partes una herramienta que incentive la productividad del trabajador a través del reflejo de dicho esfuerzo en el resultado de sus compensaciones.

Sin embargo, la norma es altamente ineficiente para el logro de los objetivos propuestos. Su problema radica en la falta de profundidad conceptual que rodea la remuneración variable, dado que lo que se define no es más que la denominación que se le da a “algo” diferente a lo fijo que puede percibir el trabajador. Pero nada o casi nada se dice de la forma de determinación de las bases de cálculo, acceso del trabajador a la información sobre dichas bases, transparencia de las liquidaciones de remuneraciones y, en fin, el conjunto de especificidades que son propias de sistemas más complejos de compensaciones en varios sectores productivos, principalmente ligados a intangibles, a productos asociados a otro principal, a cumplimiento de metas colectivas, y otras figuras cuya complejidad es directamente proporcional a la complejidad global que han afectado al mundo del comercio y la producción.

En efecto, nuevamente nos topamos con el hecho de que el Código del Trabajo parece estar pensando en remuneraciones de cálculo simple y lineal, que eran las que esperaríamos encontrar a mediados del siglo XX, como el trato que se paga a un campesino por caja de fruta cortada o bien a un dependiente de tienda que percibe una comisión por venta en forma pura y

simple, sin diferenciación entre productos y estacionalidad de los mismos. Para estos casos, las normas del Código del Trabajo eran eficientes, pero hoy día la mayor parte de éstos y otros sectores desarrollan políticas remuneracionales sobre la base de la infracción legal, tanto en materia de emolumentos fijos como variables. Porque actualmente *-siguiendo los mismos ejemplos-* la corta de fruta se diferencia en precios según la variedad, el nivel de pérdida y la velocidad de cosecha, en base a calendarios exigentes de congelado y embarque propios de la agroindustria; asimismo, el vendedor de tienda normalmente tiene comisiones diferenciadas entre múltiples productos según su estacionalidad y las condiciones comerciales que los grandes proveedores establecen.

Un ejemplo, entre muchos otros, de la ineficiencia de las normas que regulan la materia, es la práctica permitida y utilizada por la cual la remuneración se determina sobre la base de cumplimiento de rangos de metas que el trabajador debe cumplir para generar una remuneración variable:

a.- El trabajador percibe una remuneración variable por rangos de cumplimiento de metas de producción o ventas, la cual tiene asignada la siguiente tabla de incentivos:

Porcentaje de Cumplimiento	Comisión Asignada
0% - 50% de la meta	0% de las ventas
51% - 75% de la meta	10% de las ventas
75% - 100% de la meta	20% de las ventas
101% o más de la meta	25% de las ventas

b.- El empleador determina autónomamente, conforme a sus criterios comerciales, mes a mes los productos y cantidades netas que componen las metas cada mes. Ello se deriva de las facultades generales de administración que le otorga la ley y que no se encuentran expresamente reguladas ni limitadas. Puede, entonces manejar a su arbitrio, las cantidades nominales que componen el primer rango de cumplimiento, considerando que nada pagará como incentivo hasta el cumplimiento del 49% de la meta.

c.- De la misma forma, si el empleador aumenta los montos netos que componen cada meta/producto, el trabajador deberá producir o vender más de dichos productos para apenas mantener el rango de cumplimiento y su remuneración variable promedio.

d.- Consecuencia de ello, el trabajador aumenta su productividad, pero el diferencial de aumento se lo queda el empleador sin que ello se refleje en la remuneración respectiva.

A través de este u otros ejemplos, lo que se quiere señalar es que siendo el componente variable de la remuneración un instrumento esencial para el desarrollo de un adecuado sistema de compensaciones a la productividad y de fidelización del trabajador, nuestra legislación no es eficiente en establecer un marco adecuado para que las partes puedan pactar estos sistemas de remuneraciones, dejando espacios demasiado notorios al abuso y la indeterminación de los

ingresos del trabajador, junto al hecho que muchas veces la mayor productividad del trabajador, en definitiva, va a remunerar a quien detenta el capital.

Ello se produce, en parte, porque el manejo de los vectores que determinan las bases de cálculo de las remuneraciones variables corresponde a las facultades de administración del empleador, condiciones que ni siquiera son posibles de incorporar como materias de negociación colectiva, como lo establece la propia ley en el respectivo capítulo sobre contratos colectivos.

Gratificaciones Legales.

La ley Chilena enmarca dentro de las remuneraciones variables un emolumento de naturaleza diversa, como es la repartición de una porción de las utilidades de la empresa, después de haber asumido las remuneraciones como parte de los costos del respectivo ejercicio anual.

En efecto, el Código del Trabajo define a las gratificaciones legales como aquella porción de las utilidades de la empresa con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. Este emolumento no corresponde a los aumentos de productividad del trabajador o ni siquiera refleja el cumplimiento de metas colectivas, ya que las utilidades de la empresa constituyen un factor de análisis en el que concurren diversos elementos productivos, comerciales y financieros, así como también las condiciones generales de mercado de un sector determinado.

Sin embargo, la ley, en esta definición, trasluce las limitaciones de que adolece este sistema, que, por antonomasia, corresponde a un mecanismo redistributivo del ingreso desde el mundo del trabajo. En este punto es necesario hacer una prevención relativa a cuán eficiente es la labor redistributiva que puede cumplir el mundo del trabajo a través de la repartición de los beneficios de la empresa. Se puede sostener con buenos argumentos que las remuneraciones no deben reflejar sino el aporte concreto del trabajador al sistema productivo, a través del cumplimiento de su jornada de trabajo y del aumento de su productividad. Pero, no es menos cierto que dicha visión corresponde a una concepción exclusivamente contractualista del trabajo, por la cual el trabajador no recibe como compensación sino aquello que le corresponde por aplicación de las cláusulas de su contrato de trabajo, válidamente celebrado. Con todo, la historia del trabajo a lo largo del siglo pasado y, en especial hoy día a través de las voces de los movimientos sociales, refleja la necesidad de revitalizar el rol de las relaciones laborales como factor de estabilidad social y ello se logra entre otras formas, a través de una mejor repartición de sus beneficios.

Nuestro Código del Trabajo establece que la repartición de las utilidades del negocio a través de las gratificaciones, es parte integrante de la remuneración y por ende del contrato bilateral, pero se contrapone con ello el carácter unilateral de su determinación enfocándolo como una facultad del empleador quien, concurriendo ciertas condiciones, define la procedencia de su pago y el sistema a utilizar para ello.

El empleador, ante la obtención de utilidades, puede elegir autónomamente entre dos sistemas de pago:

a.- El 30% de las utilidades líquidas del correspondiente ejercicio operacional, repartidas a prorrata entre sus trabajadores, descontado previamente de dicha base el 10% del capital propio, o bien,

b.- Abonando o pagando a cada trabajador el 25% de su remuneración mensual imponible, con un tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales, por trabajador.

Sin embargo, el primer sistema adolece de severos defectos regulatorios, dado que en la determinación de la base de cálculo, las facultades del empleador son amplísimas tanto para distribuir y licuar las utilidades entre los diferentes rut en que se puede dividir la empresa,⁷ como en cuanto a la valorización del capital propio a fines de descontar el 10% de éste de las utilidades a repartir. Se trata a este propósito, de establecer en forma fidedigna el concepto de utilidad líquida para calcular la gratificación. Bajo estas condiciones, se puede afirmar responsablemente que las gratificaciones no existen en la realidad.

La elección unilateral entre estos dos sistemas, implica necesariamente que la entrega de utilidades es facultativa para el empleador. Más aún, la elección que mayoritariamente se hace del segundo de estos sistemas (87,7%) implica que la gratificación se encuentra desnaturalizada y desenfocada de sus objetivos conceptuales, para transformarse en un bono fijo más, de carácter anual y al que se accede si la empresa genera utilidades. En este sentido llegamos al absurdo de tener que afirmar que para las empresas que perciben utilidades anuales, el salario mínimo que pagan puede llegar a ser un 25% mayor que el resto, salvo que acudan a uno de los varios mecanismos de elusión que existen en la materia.

En el fondo del análisis sobre las gratificaciones legales, nos encontramos conviviendo con varios factores que hacen necesaria una revisión modernizadora del sistema de gratificaciones legales; la alta concentración existente en varios sectores como financiero, retail, energía, salud, y pensiones, entre otros, generan cuantiosas utilidades a sus empresas sobre la base de exitosos modelos de negocios, empero dichas utilidades no son afectadas en el más mínimo porcentaje por algún proceso de distribución entre los trabajadores de las empresas que los componen, por lo que la definición de gratificación que hace el Código del Trabajo como la parte de las utilidades de la empresa que se reparte entre los trabajadores, es un remedo que se acerca peligrosamente a la línea de la provocación social alejándose del marco de las relaciones laborales basadas en la ganancia mutua.

Sobre esta base, este documento avanza, en términos generales, en una propuesta gradual para bajar la tensión que ello genera, la cual se debe construir sobre la base de un consenso social que modernice nuestro sistema de repartición de utilidades. Dicha propuesta, para el caso de las gratificaciones, consiste en lo siguiente:

⁷ Se trata del problema generado por el hecho de que para la existencia de una empresa se requiere solamente la existencia de un rut, lo cual permite contratar a los trabajadores por uno de ellos y canalizar las utilidades por la otra razón social.

a.-Separar la institución de las gratificaciones del concepto de remuneración, entendiendo que ésta ya se compone de elementos fijos que remuneran la jornada de trabajo y elementos variables que compensan la productividad del trabajador;

b.- Implementar un sistema por el que se establezca un porcentaje de repartición de utilidades de la empresa, sin descuentos provenientes del capital propio y con una base que rediseñe el concepto de utilidad líquida, no modificable unilateralmente, y con una salida alternativa de bonos fijos anuales solamente para empresas de menor tamaño que tienen menores obligaciones tributario-contables.

c.-Construir la posibilidad de negociación sectorial de utilidades, en reemplazo de los sistemas legales señalados, lo que puede significar resultados por sobre o por debajo de los límites legales. Dicha negociación debe ser realizada en el marco de un reenfoque de las condiciones de diálogo social aptas a este efecto, al igual que una posible negociación de salarios mínimos sectoriales. La definición de procesos sectoriales pasa por asegurar representatividad y buena fe de los actores, como se abordará más adelante, en el capítulo colectivo del presente trabajo.

Legislación Comparada.

En **Finlandia**, La función de la legislación laboral en materia de remuneración es de segundo orden ya que el sistema de negociación colectiva regula la fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos.

Finlandia no dispone de un sistema global de salario mínimo reglamentario propiamente dicho. No obstante, las tarifas fijadas en los principales convenios colectivos se aplican generalmente dentro de los sectores correspondientes y constituyen niveles mínimos efectivos para los miembros de los sindicatos firmantes y para los no miembros. Estas escalas sectoriales pueden variar considerablemente y con frecuencia incluyen suplementos por antigüedad y cualificaciones adicionales.

Por su parte, en **Alemania**, la fijación de los salarios se realiza a través de acuerdos interconfederales entre los sindicatos, que contemplan un aumento de un porcentaje revisable, según la inflación. Sin embargo, las empresas, a través de acuerdos de aplicación, pueden ajustar salarios sobre la base de la baja de productividad en un momento determinado. Precisamente es este país el que hoy día se encuentra al frente de la cruzada por incorporar un mayor peso específico al factor productividad en la fijación de salarios.

Con este sistema se beneficiarían los trabajadores más proactivos, más involucrados en la compañía y, por tanto, más productivos, así como beneficiarían a las empresas que, en lugar de optar por un despido, podrían optar por una rebaja de los salarios cuando sufrieran una baja de productividad.

Sin embargo, a juicio de las autoridades del trabajo, debe haber una norma que incorpore la productividad como factor para fijar los salarios, teniendo en cuenta la situación de cada empresa y siempre se debe tener en cuenta el poder adquisitivo de ese momento. A lo anterior se agrega el hecho que los trabajadores tienen representantes en el control y dirección de la empresa a través de su presencia en el directorio.

Cabe consignar que en **España** el salario mínimo y su reajustabilidad se fijan en las leyes de presupuesto, sobre la base de inflación esperada, pero tienen preeminencia los acuerdos colectivos sectoriales que se celebren entre empleadores y trabajadores.

En **Estados Unidos**, la fijación salarial por ley solamente se establece para el salario mínimo por hora sobre la base de un valor diferenciado para jornadas por debajo o por sobre las 40 horas semanales. El resto de los salarios se fija mediante instrumentos colectivos e individuales.

En **Nueva Zelanda**, de la misma forma, se fija reglamentariamente el salario mínimo (diferenciado por edad) pero las condiciones generales de remuneraciones quedan al acuerdo de las partes, especialmente colectivo.

En todos estos sistemas, se negocian tanto los montos nominales de los diferentes ítems remuneracionales como aquellas fórmulas de pago que se deben aplicar para determinar dichos montos, no dejando espacios a la arbitrariedad en dicho cálculo.⁸

Dando una mirada general a las consecuencias finales de la aplicación de nuestro sistema normativo en materia de remuneraciones, no es difícil constatar que las rentas del trabajo distan mucho de constituir un factor de equidad laboral y consecuentemente de paz social.

En efecto, del total del Ingreso Nacional Bruto (2011) solamente el 22,5% corresponde a salarios, sobre base de datos del Seguro de Cesantía.

En este sentido, a modo de conclusión, es posible avanzar en dirección hacia una mejor distribución sobre la base de las siguientes consideraciones:

1.- Constatar que si nuestro sistema remuneracional se basa en la existencia de un salario mínimo general, dicho salario entendido como emolumento fijo a través del denominado sueldo base al que se accede cumpliendo una jornada laboral, debe ser un derecho universal, independientemente de la productividad del trabajador, la cual se bonifica mediante el pacto de otros elementos.

Asimismo, estar basados en un salario mínimo, general y socialmente aceptable, implica necesariamente aceptar que cada sector debe contar con la facultad de negociar dicho mínimo en

⁸ En Chile, recién se ha aprobado una norma referida a que los empleadores de trabajadores comisionistas de productos intangibles, deben señalar en las respectivas liquidaciones de sueldo el detalle de los cálculos de las comisiones devengadas por el trabajador.

forma sectorial, ya que la realidad productiva y de empleo de cada sector es diferente; de ello se deduce que probablemente esta sociedad debe aceptar ya a estas alturas que el salario mínimo en el sector bancario o de la energía es notablemente diferente al de sectores como la agricultura o algunos servicios menores. Esta negociación sectorial no implica dejar fuera las especificidades de empresas más pequeñas dentro de cada sector; siempre existen mecanismos de exclusión que resguardan esta diversidad a fin de no contaminar mutuamente, en perjuicio de los trabajadores, los beneficios que pueden entregar empresas pequeñas y grandes.

2.- Asimismo, es necesario ampliar las materias de negociación colectiva en la empresa a materias salariales tanto a los montos finales como a las condiciones sobre las que ellas se calculan, entendiendo que estas últimas son un elemento accesorio ineludible de una negociación basada en la transparencia.

En este punto es necesario redefinir legalmente los límites de las facultades de administración del empleador, evitando que la remuneración del trabajador sea cambiada arbitrariamente a través de las bases que le sirven de cálculo. Esta medida, se encuentra en absoluta armonía con el principio conceptual que señala que las cláusulas sobre remuneraciones son esencialmente bilaterales, no pudiendo alterarse sin el consentimiento de ambas partes del contrato de trabajo.

3.- Finalmente, es necesario modificar el sistema de participación del trabajador en las utilidades de la empresa, estableciendo una correlación lógica entre éxito colectivo y del negocio, y los beneficios asociados a ello que obtienen los trabajadores.

En este sentido, debe revisarse:

- La adscripción de este emolumento como parte de las remuneraciones, permitiendo que se transforme en un elemento redistributivo real de la riqueza;
- La proporción adecuada de dicha participación y los mecanismos para redefinir el concepto de utilidad líquida, cuya indefinición -hoy día- permite que jamás se llegue al deber de repartir efectivamente parte de las utilidades;
- Asociar la posibilidad de entregar bonos fijos con cargo a utilidades solamente para empresas de menor tamaño y complejidad contable;
- Diseñar mecanismos que permitan negociación sectorial de utilidades en reemplazo de las negociaciones por empresa, mediante la reglamentación que asegure una adecuada representatividad de los actores y la estabilidad de sus acuerdos.

Capítulo 3. Sindicalización. Necesidad de Interlocutores Válidos.

La definición legal de la organización colectiva de los trabajadores en Chile, se ordena sobre la base de dos pilares fundamentales: el primero de ellos se relaciona con la localización de la organización preferentemente en la empresa; y, el segundo, con el principio de libertad sindical contenido en el convenio 87 de la OIT, ratificado por Chile en los inicios de la década pasada.

Entre los fines propios de las organizaciones sindicales, se encuentran los de representación de sus afiliados en la negociación colectiva, en el resguardo de los derechos emanados de contratos colectivos e individuales y, en general todas aquellas acciones de mejoramiento de las condiciones de empleo e integración a la empresa que beneficien a los trabajadores que la componen.⁹

Las tasas de sindicalización en Chile nunca han sido determinadamente altas como para establecer comparaciones prudentes con países nórdicos con sistemas de afiliación automática. En esta materia, conviene anotar que el Código del Trabajo de 1931 consideraba una diferenciación entre sindicatos de obreros y de profesionales. Los primeros estaban constituidos por trabajadores de cualquier tipo de empresa en tanto contrataran más de 25 empleados. El quórum de constitución ascendía al 55% del personal de la empresa, pero ello se acompañaba de un mecanismo de afiliación obligatoria para el resto de los empleados de la empresa.

Con todo, hacia 1973, la fuerza de trabajo activa era de aproximadamente 3.100.000 personas, y el número de organizados llegaba a 1.051.318 personas, es decir, estaba organizada y en sindicatos algo más del 33 % de la fuerza de trabajo activa.

A contar de 1973, se inicia un proceso de desintegración sindical que implica progresivamente la fluctuación en las tasas de afiliación, producto de la dictación de normas específicas¹⁰, pero que no han afectado, en suma, el hecho de que nuestro país, haya seguido la tendencia mundial de disminución de la vocación colectiva, especialmente en el ámbito sindical. Hoy día, solamente cerca del 5% de las empresas cuentan con sindicatos activos y la tasa de afiliación bordea el 12%.

A efectos del presente trabajo, el análisis de las tasas de afiliación sindical, adquiere sentido hoy día solo en tanto cuanto se enmarque en un análisis funcional de los sindicatos dentro del sistema de relaciones laborales, mas no para analizar la mayor o menor vocación de asociatividad general de la comunidad. En este sentido, es importante señalar que el sindicato de empresa y la federación o confederación de carácter sectorial, son institucionalmente los interlocutores adecuados para un proceso de diálogo que otorgue densidad a un sistema más profundo de relaciones industriales. Así lo demuestran las tasas de sindicalización en países de

⁹ Es notable que conforme a la encuesta ENCLA, el 77% de las acciones sindicales, son de reclamo por infracción de los derechos del trabajador.

¹⁰ En 1990 se legalizan las centrales sindicales, en tanto que en 2001 se promulga la ley 19.759, que entre otras materias establece el fuero de protección para quienes constituyan un sindicato desde 10 días antes de la celebración de la asamblea; ello derivó en el aumento de organizaciones mas no necesariamente en el número de afiliados (ENCLA).

Europa central, como Alemania, que bordean rangos de entre el 20% y el 35%, como se verá, lo cual se encuentra compensado por la cobertura mayor de los instrumentos colectivos que se ubica entre el 75% y el 82%. Esta afirmación se encamina hacia un juicio crítico en nuestro país sobre varias normas que permiten la digresión sindical, diseminando la interlocución colectiva y, con ello, la posibilidad de lograr acuerdos estables, de amplia cobertura y sobre la base de la ganancia de trabajadores y empleadores. Nos referimos puntualmente a tres grandes inconsistencias legales que obstaculizan el tan necesario progreso del diálogo social.

1.- Como primer punto, se debe mencionar el rol y valor que nuestro Código del Trabajo otorga a la negociación con grupos de trabajadores que no se encuentran constituidos como sindicatos;

2.- En segundo término, hay que abordar el rol inorgánico y confuso que la ley otorga a los sindicatos interempresa, y,

3.- Finalmente, se debe dar una mirada crítica a los sistemas de resguardo en el proceso de constitución de sindicatos y de protección de las directivas, los que han dado lugar a una expansión inorgánica de colectivos que no necesariamente tienen un sustento adecuado en número de afiliados y funciones de interlocución.

El análisis de estos tres aspectos, se orienta a determinar que el sindicato de empresa y las organizaciones superiores como federaciones y confederaciones, son cuerpos organizados en los que las normas legales por las que se rigen y sus estatutos, están concebidos para dar estabilidad a la interlocución de largo plazo con el sector empleador y con la autoridad administrativa; tienen vocación de estabilidad y permanencia debido a que sus intereses se relacionan con fuentes laborales que requieren precisamente de dicha voluntad para la negociación día a día sobre múltiples aspectos del ámbito productivo y no solamente para la negociación salarial coyuntural. Dicho de otra manera, en una empresa o en un sector productivo son muchos más los asuntos que se deben acordar en torno a las condiciones de empleo y de trabajo que la mera fase salarial que, por cierto, ocupa un lugar central en las relaciones de trabajo. A nuestro juicio, este es un elemento radical para avanzar en una mirada moderna de la organización sindical.

De esta forma, este análisis se orienta al igual que en las materias anteriores, a identificar algunos de los aspectos de mayor deficiencia de nuestra legislación sindical que impiden dar un salto modernizador a las relaciones de trabajo.

1.- Grupos Negociadores.

Nuestra legislación identifica al grupo de trabajadores como una alternativa de negociación en aquellas empresas en las que no se encuentran constituidos sindicatos, pero adicionalmente en aquellas empresas en que sí existe sindicato, reconoce la potestad de negociación de estos grupos en forma paralela al sindicato constituido legalmente.

De esta forma, la interlocución en la negociación colectiva que por excelencia es el ámbito de definición no solamente de salarios sino que de las condiciones generales de empleo y trabajo, así como de seguridad e higiene, capacitación y aspectos previsionales, se entrega en nuestro Código del Trabajo tanto a sindicatos como a grupos unidos al efecto.

Probablemente la explicación de ello arranca de dos vertientes: la primera de ellas es que se trata de una norma incubada en el marco de la reforma laboral (Plan Laboral) de los años 1978 y 1981. Al respecto cabe decir que la “conformación de grupos negociadores representantes de fraccionados intereses laborales, ha generado un espacio eficaz para las presiones empresariales tendientes a eliminar la organización sindical, asimismo para quitar eficiencia a la negociación colectiva o generar pseudos acuerdos colectivos, como han sido los convenios colectivos suscritos por coaliciones de trabajadores.

Si bien las bases del Plan Laboral no señalan los fundamentos de esta medida, el conjunto de estas medidas permite suponer la atomización de la parte laboral y, consecuentemente, la pérdida de su poder negociador.”(Irene Rojas: Las Reformas Laborales al Modelo Normativo de Negociación Colectiva del Plan Laboral, 2007).

La segunda vertiente (y quizás la concreción legal de la anterior) es la norma constitucional (1980) por la que se establece el derecho a la negociación colectiva sin que necesariamente se deba contar con la calidad de afiliado sindical; consecuencia de ello es la “ampliación” de este derecho a grupos de trabajadores unidos a este solo efecto.

La perspectiva por la cual se crean los grupos negociadores como una forma de paralelismo sindical, probablemente se encontró fuertemente influida por una sobre reacción al rol de los sindicatos en política durante el período 1964 – 1973. Sin embargo, desde una perspectiva de modernización de la legislación laboral y del logro de grandes acuerdos, lo que hoy día produce es la desafección por una mirada integral a la negociación, puesto que el principal defecto del grupo negociador es la falta de voluntad de permanencia hacia la interlocución sobre otras materias que no sean las meramente remuneracionales. **En este sentido hay que recalcar que el empleador global necesita mayor flexibilidad de las normas legales y contractuales, pero ésta debe ser pactada y con ello, se requieren interlocutores representativos y permanentes.**

2.- Sindicatos Interempresa.

El Código del Trabajo define al sindicato interempresa como aquél que agrupa a trabajadores de diferentes empresas. La constitución de ellos exige a lo menos la concurrencia de un total de 25 trabajadores distribuidos en dos o más empresas.

Por diferentes razones, la negociación colectiva se ha radicado legalmente en la empresa en tanto que la negociación con un sindicato interempresa no es obligatoriamente vinculante para los empleadores emplazados, los cuales solamente adquieren la obligación de responder que no negociarán bajo esta modalidad.

En consecuencia, una de las principales funciones que por definición debe tener el sindicato, se encuentra fuera de rango legal para este tipo de organización. Si a ello agregamos el hecho de que es escasa su capacidad de influencia sobre las condiciones de empleo y remuneraciones al no radicar su origen en la empresa, especialmente en los casos en que la directiva no pertenece sino a algunas de las empresas en que tiene afiliados, observamos que su existencia se justifica, hoy por hoy, en una buena medida sobre la base de la protección que otorgan los fueros a que da lugar la elección de sus directivos como de los delegados que pueden tener en cada una de las empresas.

En efecto, un sindicato interempresa puede tener hasta tres delegados en una empresa sujetos a fuero laboral, independientemente de si se trata de directivos del respectivo sindicato o simplemente de delegados. Se produce con ello, una importante asimetría con respecto a un sindicato de empresa, puesto que la suma de los fueros de los delegados puede llegar a ser mayor que la suma de los fueros de un sindicato de empresa, estable y permanente, que agrupe a la misma cantidad de afiliados.¹¹

Sin embargo, el mayor problema generado es que la proliferación de este tipo de sindicatos ha restado fuerza representativa al sindicato de empresa, dispersando a sus afiliados en pos de la consecución de fueros que no responden a la protección de una real actividad sindical, sino que a la necesidad de una suerte de inamovilidad laboral de carácter temporal.

Dicho de otra forma, el rol sectorial de los sindicatos interempresa puede y debe ser asumido por representaciones de mayor grado como federaciones y confederaciones, las que al contar con herramientas reales de negociación con las entidades empresariales de un sector productivo, no solamente permitirán una interlocución proactiva, incidente y eficiente, sino que adicionalmente evitarán significativamente la proliferación de fueros artificiales asignados a los sindicatos interempresa.

3.- El Fuero Sindical.

El fuero sindical se define en términos generales como un resguardo a la actividad del dirigente sindical, el cual no se verá expuesto al despido por las causales generales; ante la concurrencia de determinadas causales, el despido debe ser previamente visado por un tribunal laboral, el cual determina si hay o no lugar al desafuero del dirigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la construcción de las normas sobre fuero sindical adolece de defectos estructurales que permiten una desnaturalización de esta institución de protección. Estos defectos se pueden sintetizar en dos aspectos: la utilización de fuero ante el despido de un

¹¹ Ejemplo: Una empresa de 55 trabajadores contiene dos grupos de 25 trabajadores afiliados a diferentes sindicatos interempresa; ello significa que 6 trabajadores de un total de 55 tienen fuero de delegados, lo que equivale al 11% del total de trabajadores. Si la misma empresa cuenta con un sindicato -de empresa- que los agrupa a todos, el número de fueros corresponde a solo 3 directores.

trabajador, y el traspaso del fuero entre trabajadores a fin de lograr inamovilidad de varios trabajadores a la vez.

En cuanto al primero de dichos aspectos, es preciso recordar que en la discusión de las reformas laborales de año 2001, una de las normas propuestas por el gobierno de la época, se refería a evitar la práctica abusiva de las denominadas “listas negras” dentro de la empresa, las cuales calificaban a trabajadores como “de riesgo” por su participación o intención de formar una organización sindical. Sobre estos antecedentes, se procedía al despido del trabajador aunque ya hubiere iniciado los trámites de constitución de la organización.

Para poner fin a esta práctica, se determinó modificar el Código del Trabajo en orden a establecer que todos los trabajadores que acuden a la formación de un sindicato, gozan de fuero laboral a partir de 10 días antes de la celebración de la respectiva asamblea de constitución. Con ello, se evitaba que los trabajadores que organizaban una asamblea con este propósito, no fueran despedidos por ello.

Sin embargo, a poco andar, el sistema derivó en que un trabajador avisado de despido por cualquier causa, lograra celebrar una asamblea que posteriormente autorizaba un inspector del trabajo o ministro de fe, gatillando automáticamente la generación de un fuero retroactivo que obligaba al empleador a reincorporar al trabajador.

Ahora bien, como formalmente queda un sindicato constituido con un número determinado de miembros, dichos miembros quedan inhabilitados a participar de otra organización sindical, lo cual al transformarse esto en una práctica si no masiva, bastante extendida en algunos sectores, orada severamente la constitución y afiliación de sindicatos de empresa que realmente se forman para establecer una interlocución estable y permanente con la empresa. Igual figura es posible encontrar en lo relativo a sindicatos interempresa.

Es interesante en este sentido revisar los aspectos principales de un fallo de 2010¹² en el que se señala lo siguiente:

“Octavo: Que en cuanto a los aspectos de fondo se alega un abuso, por parte de los actores, de su derecho a sindicalizarse, por cuanto se les acusa de haber creado el sindicato interempresa con el único objeto de crear un fuero retroactivo para enervar la decisión de sus empleadoras de poner término a los contratos de trabajo....

Undécimo: Que conforme a lo relacionado y con el mérito de la prueba rendida se ha logrado establecer que, más allá de la apariencia de validez de los fueros que formalmente ostentan los denunciantes, éstos no responden a una finalidad legítima amparada por el derecho, toda vez que existen antecedentes suficientes para estimar que la constitución del sindicato al que acceden ha tenido como única finalidad el proveerse de una inamovilidad para evitar el despido y no la asociación para promover y defender los intereses colectivos comunes a un grupo interempresarial.

¹² 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Esta conclusión se apoya en los siguientes antecedentes:

a) El breve lapso entre el despido de los denunciantes y la creación del sindicato, conforme a las fechas no discutidas señaladas en el motivo primero.

b) La innegable situación de conocimiento de los trabajadores denunciantes de su situación de despedidos a la fecha de la constitución del sindicato interempresa, cuestión que se desprende de la sola lectura de la demanda, y la nula referencia a esta circunstancia, ni para reprocharla a la empleadora ni para referir sus motivaciones de creación de la nueva organización sindical.

c) La pertenencia de los denunciantes a sindicatos de empresa preexistentes a la organización nueva (según reconoce el absolvente González y se constata de los descuentos de cuotas sindicales que constan en las liquidaciones de remuneración respectivas), careciendo además de motivos de la formación del interempresa, lo que permite plantear la duda respecto de la necesidad del mismo y los fines que se persiguen con su creación."

Este fallo refleja meridianamente los defectos normativos que existen en la regulación de la protección de la actividad del dirigente sindical, lo cual tiene efectos directos en la erosión de la actividad sindical estable y permanente dentro de la empresa.

Un segundo aspecto, relativo a las modernizaciones normativas que se hacen necesarias en materia de fuero sindical, dice relación con el traspaso de fueros de un dirigente a otro en forma rotativa, ampliando de esta forma, en una clara elusión de la ley, la cantidad de trabajadores beneficiados por la inamovilidad en sus puestos de trabajo.

En efecto, por una parte, el Código del Trabajo determina que la cantidad de directores de un sindicato lo determinan los trabajadores autónomamente a través de los estatutos del mismo, siendo los rangos límites de tres, cinco o hasta nueve directores, dependiendo de la cantidad de afiliados, respectivamente. De estos directores, gozan de fuero el presidente, el secretario y el tesorero de la organización. Por otra parte, se establece que el fuero se pierde por varias razones, entre las que se encuentran la censura de la asamblea o el término de la empresa, pero no se pierde por renuncia a la calidad de director, caso en el cual el fuero se conserva por espacio de 6 meses más. Esto ha permitido la práctica extendida de designar muchos directores, de los cuales los que gozan de fuero, al cabo de un tiempo, van renunciando en favor de otros que, a su vez, adquieren el fuero como tales, pero sin que el renunciado pierda su inamovilidad laboral. De esta forma se acumulan tantos trabajadores sujetos a fuero, como directores renunciados existan, adicionalmente a éstos, mediante la cesión del beneficio.

Más allá de las consecuencias que para el empleador tiene la poca disponibilidad de manejo de la planta de personal de su empresa por efectos de esta práctica, asunto que escapa a los objetivos de este trabajo, estamos frente a una grave deficiencia normativa que desnaturaliza la calidad de la función dirigenal en el sindicato y, con ello, las funciones de interlocución tan necesaria a efectos de modernizar las relaciones que se dan al interior del mundo del trabajo.

Legislación Comparada.

En **España**, los Sindicatos admiten similares clasificaciones que en nuestro país; pero a lo sindicatos de empresa e interempresa, así como a los eventuales y transitorios, se agrega una importante categoría, que es el sindicato de industria o industrial; éste, agrupa a trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama Industrial, siendo pertinente aclarar que en cuanto a la denominación de "rama industrial", no se refiere únicamente a las actividades de la industria en un sentido restringido, sino que singulariza a aquellas empresas que se dedican a la misma rama, entendida ésta como la misma actividad general, la que no necesariamente requiere ser tipo mecánico-industrial, sino que adicionalmente a diversas actividades como la comercial, a la actividad manufacturera y a la del transporte, entre otras integrantes en un mismo tipo de industria.

Este tipo de Sindicatos pueden pactar contratos colectivos y votar la declaración de huelga de trabajadores que correspondan a varias empresas, con las limitantes que se dediquen a la misma rama de actividades que los trabajadores que agrupa dicha organización, y que se encuentren en una misma entidad superior federativa, esto es que si se trata, por ejemplo, de un sindicato de la industria del transporte, agrupe a trabajadores que desempeñan las labores propias de un transportista o de actividades conexas.

Por su parte, los Sindicatos Nacionales de Industria, son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama Industrial, instaladas en dos o más entidades superiores federativas, de lo cual podemos deducir que este tipo de sindicato puede válidamente actuar en relación a la contratación colectiva y la huelga, respecto de una o varias empresas con la condición que se dediquen a la misma actividad, sin que sea obstáculo que las empresas se encuentren en dos o más entidades federativas.

La tasa de afiliación sindical en España es una de las más bajas de la UE, llegando solamente al 15% en 2011, pero como ya hemos mencionado anteriormente ello se ve complementado con la cobertura que adquieren los instrumentos colectivos, que alcanzan a cerca del 90% de los trabajadores activos.

En el caso de **Alemania**, es necesario hacer mención que la representación colectiva se compone de dos canales: por una parte se encuentran los sindicatos con su competencia para negociar convenios colectivos, y, por otra, los comités de empresa con sus derechos de participación en la empresa misma. En este sistema, el comité de empresa actúa para todos los trabajadores, incluidos los que no pertenecen a ningún sindicato. El sindicato, por el contrario y fundamentalmente, representa solo a sus afiliados. Los comités de empresa alemanes no solo disponen de derechos de información y consulta, sino que pueden iniciar y concluir los mencionados acuerdos de empresa, también en cuestiones fundamentales como el salario y la jornada de trabajo.

El medio para resolver un conflicto, en este caso, no es la huelga, sino que la intervención de un órgano de conciliación y arbitraje (*Einigungsstelle*), una suerte de mesa redonda, la cual resuelve el conflicto con una composición paritaria y un presidente neutral, .

Esos son los derechos de cogestión en sentido estricto. La lógica de la Ley de Comités de Empresa, es la voluntad de poner en contacto a los representantes de los trabajadores en la empresa con el empresario, y viceversa, para que discutan con regularidad sobre los problemas actuales, intentando llegar a soluciones a través de procesos de dialogo permanente que dan estabilidad al conjunto de relaciones industriales.

En cuanto a **Estados Unidos**, la tasa de sindicalización ha caído persistentemente desde la década de los 70, desde un 35 por ciento de la población ocupada, a cerca del 13%. El sindicalismo moderno en este país, nació, se desarrolló y se hizo poderoso en la actividad industrial, pero, como sabemos, uno de los paradigmas globales ha sido que durante los últimos 30 años este sector ha sido desmantelado y los empleos se han exportado a países con mano de obra barata y regulaciones laborales más flexibles. Esto ocurre en el caso de las operaciones manuales y también con plantas productivas de alta tecnología, desde el sector automotor al de producción de aparatos y componentes electrónicos. En el sector servicios, esta migración de puestos de trabajo se ha verificado a India y otros países con mejores ventajas comparativas laborales.

Esto ha implicado que la presencia de un importante actor social se ha hecho progresivamente más débil, porque la tasa de afiliación actual se sitúa en el 12%, en tanto que la cobertura de trabajadores con instrumentos colectivos, solamente llega al 13%. Son embargo ello es explicable atendido el hecho de que el principal nivel de la negociación colectiva es la empresa. Con todo el alto nivel de diálogo social, parece ser una constante común en los países de mejor desarrollo económico. (Carlos Díaz Lotero Presidente Subdirectiva CUT Colombia." Sindicalismo y Competitividad, 2010).

Caso particularmente relevante sobre esta última afirmación lo constituye el caso de **Finlandia**, que presenta una tasa de afiliación de 53% y una cobertura de instrumentos colectivos que alcanza al 90% de los trabajadores.

Al igual que la constante marcada por los países miembros de la OCDE, **Nueva Zelanda** tiene una reglamentación sindical basada en la aplicación general de los principio establecidos en el Convenio 87 de la OIT, regulando la Ley de Relaciones Laborales solamente aspectos como la obligación de los sindicatos que llevar un registro anual de sus miembros; cuándo algunos tipos de sociedad que llamaríamos de carácter civil tiene derecho a inscribirse como sindicato; cómo puede inscribirse una sociedad ; y las circunstancias en las cuales puede invalidarse la inscripción de un sindicato.

Nuevamente, en este caso la tasa de sindicalización (se empina por sobre el 20%) no es tan relevante como la cobertura de sus instrumentos colectivos, la que alcanza al 30%.

Como conclusión de lo señalado en los párrafos anteriores, podemos señalar lo siguiente:

- Las tasas de sindicalización deben ser observadas desde una perspectiva de la funcionalidad de la organización con respecto al empleo y a la protección de los derechos del trabajador en la negociación, y no necesariamente como fenómeno de asociatividad, en el que confluyen varios factores socio culturales que escapan a objetivos laborales;
- Las organizaciones sindicales en un mundo del trabajo globalizado, son los interlocutores naturales para la toma de decisiones que otorguen flexibilidad necesaria a la empresa, pero con resguardo de los derechos y de las perspectivas de mejoramiento del trabajador.
- Para ello se requiere organizaciones sólidas, representativas, permanentes y estables;
- Nuestra legislación adolece de varios escollos normativos a este fin, entre los que se identifican el valor relativo de los ocasionales grupos negociadores, el rol del sindicato interempresa y la desnaturalización del fuero sindical;
- A fin de avanzar en la modernización de las relaciones laborales, es preciso avanzar en la ampliación y fortalecimiento del sindicato de empresa, así como de las organizaciones sectoriales federativas y de confederaciones.

Capítulo 4. Negociación Colectiva. Dificultades Normativas. El Camino del Diálogo.

La negociación colectiva se define legalmente en nuestro sistema como el procedimiento por el cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

Esta definición se ajusta a los términos en que la Constitución Política aborda la negociación colectiva, como una garantía constitucional, lo cual que guarda alguna -aunque no completa- simetría con lo dispuesto en el Convenio 97 de la OIT sobre la materia¹³.

Sin embargo, debemos señalar que existen varias ineficiencias normativas a nivel legal que no permiten transformar a la negociación colectiva en el instrumento privilegiado de diálogo que sea funcional, tanto a la empresa para desarrollar sus actividades en un marco mayor de flexibilidad, como a los trabajadores para participar en los beneficios de ello.

Dichos defectos regulatorios son relevantes desde una perspectiva de fondo: **modernizar las relaciones colectivas de trabajo, implica contar con acuerdos colectivos estables a los que arriben entidades verdaderamente representativas. Implica observar la negociación en el mundo del trabajo como un factor real de estabilidad social.**

“En muchos países, en cambio, los gobiernos han apoyado las negociaciones derogando las disposiciones legislativas que las dificultaban, facilitando los procedimientos de negociación mediante la creación de sistemas de conciliación y arbitraje, reconociendo legalmente el derecho a negociar colectivamente, dictando normas para los convenios colectivos, registrándolos oficialmente, extendiendo su aplicación y colaborando en su cumplimiento.”(Walker Linares, El Ámbito de la Negociación Colectiva, 1982)

De esta forma, el presente trabajo pone de relieve cuatro aspectos que entran severamente cualquier afán modernizador en las relaciones colectivas: la cobertura de los instrumentos colectivos, la negociación actual como factor de conflicto y no de acuerdo, la falta de instancias mediadoras y la carencia total de desarrollo de espacios para la negociación sectorial.

Como telón de fondo de este análisis y aún entendiendo que se trata de un fenómeno multicausal, debemos señalar que los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos, según ENCLA 08, no supera el 10,7% de los ocupados, en tanto que las empresas en donde se negocia colectivamente alcanza solamente a un estimado de 9.3% del total de ellas. “Mientras el 60% de los asalariados de los países que integran la OCDE están cubiertos por algún instrumento de negociación colectiva, en Chile, sólo el 5,4% está bajo ese régimen”. (Obregón, Pablo. 2011)

¹³ “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

a.- Cobertura y Trabajadores Excluidos de la Negociación.

El Código del Trabajo establece en que aquellos trabajadores contratados para la realización de una obra o faena determinada o para labores de temporada, no tienen derecho a negociar colectivamente en la empresa, debiendo restarse de los instrumentos que ahí se propongan y acuerden.

Esta norma tiene como fundamento *-ciertamente lineal-* que dichos trabajadores no generan una relación de permanencia con la empresa porque la naturaleza de sus servicios es netamente temporal, en circunstancias que los acuerdos colectivos deben tener una progresión en el tiempo por a lo menos dos años, tras los cuales probablemente se renuevan. Dicho en otros términos, la ley asume que se trata de trabajadores “de paso” y que dada esa característica, no es prudente que influyan en acuerdos de largo aliento.

Esta lógica adolece de graves inconsistencias, en razón de que la negociación colectiva tanto en la legislación nacional como en los instrumentos internacionales, apunta a establecer condiciones de empleo y remuneraciones, independientemente de la duración de los contratos; es decir, puede perfectamente haber tratos colectivos con mayor o menor vigencia en el tiempo. Prueba de ello es el ejemplo exitoso de negociación *-de hecho-* que se produce en las faenas de instalaciones industriales entre el SINAMI¹⁴ y los empleadores de la minería, por la cual se negocia previamente las condiciones de empleo, remuneraciones, terminación de contrato y provisión de puestos de trabajo, etapa por etapa del montaje e instalación de faenas mineras, en contratos que por definición son temporales.¹⁵ Es decir mediante una buena capacidad negociadora se puede perfectamente soslayar el hecho de que las cláusulas acordadas sean aplicables a uno u otro contrato de trabajo de diferente naturaleza temporal.

En este orden de ideas, es preciso señalar que conforme a las cifras del Seguro de Cesantía el 33,6% de los contratos de trabajo son informados como de plazo fijo, o bien celebrados para una obra o faena determinada lo que excluye a más de un millón de trabajadores de esta posibilidad. No parece razonable hablar de que nuestro ordenamiento tiene vocación de diálogo social, cuando una sola definición legal excluye a un número tan significativo de trabajadores de la negociación colectiva.

Ello, en sí mismo, es un germen de inestabilidad, como lo demuestran las negociaciones de facto que naturalmente se proponen en la agricultura o la construcción, y que en muchos casos terminan en hecho de violencia al no contar con un marco jurídico adecuado para canalizar la expresión de intereses contrapuestos entre trabajadores y empleadores.

Otro factor determinante en la muy baja tasa de trabajadores cubiertos instrumentos colectivos, es que éstos se concentran en un 93%, en empresas que cuentan con sindicatos, lo

¹⁴ Sindicato Nacional de Montaje Industrial

¹⁵ Se trata de una experiencia excepcional no replicada en otros sectores y que descansa sobre la base de la buena organización de la entidad sindical.

que unido a la baja tasa de sindicalización existente, deja a un número demasiado significativo de trabajadores sujetos solamente al marco de la negociación individual.

“Esta modesta porción de empresas con negociación colectiva es recurrente hace décadas, y a ello contribuyen condiciones establecidas en la propia legislación vigente, que restringe el acceso de los trabajadores a la negociación colectiva y limita severamente la negociación a nivel supra empresarial. Este contexto institucional contrario a la negociación colectiva va acompañado de fenómenos tales como la rotación laboral, los tipos predominantes de contratación, fragmentación empresarial en distintas razones sociales, etc., todos ellos con efecto directo sobre las posibilidades reales de negociar de muchos trabajadores. El diagnóstico es contundente: en 9 de cada 10 empresas las condiciones de trabajo y remuneraciones se pactan individualmente, mediante contratos de adhesión, lo que da cuenta del impacto que tiene sobre los trabajadores la baja cobertura de la negociación colectiva.”(DT, 2008)

b.- Excesiva reglamentación del procedimiento; acento en el conflicto y no en el acuerdo.

Se encuentra ampliamente aceptado en el ámbito de la gestión de recursos humanos, que la estructura y normas que regulan la negociación colectiva en la empresa, no colaboran a la búsqueda de acuerdos, sino que más bien se encaminan a regular el conflicto.

En efecto, las múltiples instituciones normativas del libro IV del Código del Trabajo, se orientan a clarificar las consecuencias de los errores e incumplimientos de ambas partes, los cuales tienen severos efectos en la posición negociadora de quien incurre en faltas; mas no hay prácticamente norma alguna que promueva con convicción la búsqueda del acuerdo y la conciliación de las partes. El inicio de una negociación, pasa inevitablemente por la representación que las partes se hacen sobre sus fortalezas y debilidades para afrontar una huelga; los empleadores con la expectativa de contratar reemplazantes y el cálculo sobre la falta de remuneración de los trabajadores en dicha etapa y, los trabajadores, con la búsqueda de financiamiento para mantener la unidad del movimiento ante las posibilidades de descuelgue de compañeros que no pueden sostener económicamente su paralización.

El cuadro completo de incentivos y resguardos en la negociación colectiva se encuentra a una distancia abismante de los objetivos de la misma, cual es crear condiciones de diálogo y progreso mutuo en la empresa.

A modo de ejemplo, se pueden ilustrar en el siguiente cuadro, algunas normas sobre la materia y sus consecuencias perjudiciales para el logro de un acuerdo:

NORMA	EFECTOS
<p>Derecho a la información. El sindicato o grupo de trabajadores tiene derecho a contar dentro de los tres meses anteriores a la negociación, con la información de balances, financiera, y costos globales de mano de obra de la empresa.</p>	<p>El perjuicio de una norma en estos términos, consiste que no se regula ni se propone la posibilidad de vincular la información de la empresa con la propuesta inicial de los trabajadores, y la respuesta del empleador, entendiéndose conceptualmente que la información cumple ese rol; esta falencia implica que la propuesta inicial contiene beneficios que en nada se relacionan con la realidad de la empresa; dicha presentación pasa a ser un elemento meramente formal, desperdiándose así un momento importante de la negociación. Interesante es explorar la posibilidad de que esta presentación y la respuesta deba legalmente situarse en ciertos márgenes referenciales que arroje el ejercicio operacional de la empresa. Para ello es necesario indudablemente tecnificar la negociación, con la concurrencia de más y mejores profesionales del área de la economía laboral.</p>
<p>Respuesta del empleador. Ésta, debe contener respuesta a todos y cada una de las cláusulas propuestas por los trabajadores. Si se omite alguna, se da por aceptada de pleno derecho.</p>	<p>Esta norma lo que hace es sancionar al empleador por falta de respuesta, pero su construcción es deficiente puesto que pone el acento en un aspecto formal y no material de la respuesta. De hecho la respuesta “tipo” en la mayor parte de los procesos consiste en transcribir el texto de los trabajadores (que tampoco propone algo técnicamente relacionado con la realidad de la empresa), acompañado de la repuesta negativa a cada cláusula. Es decir han transcurrido cerca de 20 días del proceso y nada se ha avanzado aún.</p>
<p>Reuniones de Negociación. La norma contenida en el artículo 333, señala que a partir de la respuesta del empleador las partes se reunirán sin sujeción a formalidad alguna.</p>	<p>Esta norma está mal construida, dado que es necesario exigir un número mínimo de reuniones para la validez del proceso, el levantamiento de actas, escrituración de los acuerdos parciales, fijación de días y horas de reuniones y todos aquellos elementos formales que ayuden a lograr y</p>

	consolidar el acuerdo. Normalmente, hoy, las reuniones son pocas y se circunscriben a confeccionar la propuesta que, en definitiva, se votará al decidir si o no al inicio de la huelga.
Buenos Oficios. La solicitud de buenos oficios, a la Dirección del Trabajo, cuando las partes no han podido llegar total o parcialmente a acuerdos, solamente se puede gatillar en un lapso de 48 horas una vez votada la huelga, y sólo por espacio de cinco días prorrogables por otros cinco.	Esta norma carece de toda lógica, puesto que es evidente que hay más posibilidades de acompañar exitosamente un proceso de negociación antes de que las partes se radicalicen con la definición del paro, y con los plazos legales corriendo en sentido contrario al acuerdo. Lo que hace esta norma es reflejar meridianamente la poca vocación de acuerdo que inspira en general esta regulación.
Información a la Asamblea. El Código del Trabajo faculta al empleador para informar a los trabajadores de su última oferta antes de la votación de la huelga.	<p>La construcción de esta norma permite que dicha notificación normalmente no llegue a cada trabajador y sea informada parcialmente por la directiva a la asamblea. Ello, especialmente, cuando existe el ánimo preconcebido de la directiva sindical para iniciar el paro. Por su parte cualquier intento de forzar la información a los trabajadores, es potencialmente objeto de denuncia por prácticas antisindicales.</p> <p>Adicionalmente, es preciso señalar que la última oferta del empleador no da cuenta del proceso de conversaciones y negociaciones con la directiva, (en caso de haberlo), por lo que si una oferta anterior del empleador es superior a la última (construida ésta ya sin acuerdo y casi exclusivamente como habilitante para contratar reemplazos), los trabajadores de la asamblea no tienen cómo enterarse de la misma, siendo ilegal promover información sobre ello.</p>

c.- Falta de Instancias Mediadoras.

Uno de los pilares en que se basa una adecuada densidad de diálogo social, es la existencia de instancias mediadoras que posibiliten tanto el acuerdo entre las partes como la profundización de la voluntad de diálogo como mecanismo de resolución de conflictos antes de la vía judicial.

En nuestro ordenamiento este rol lo asume tímidamente una sección de la Dirección del Trabajo, que es más bien la orientación de un programa de asistencia a la negociación, que un cuerpo formal de mediación.

Sus roles se enfocan principalmente a la respuesta administrativa que se da ante el requerimiento de una de las partes de la negociación colectiva después de la votación de huelga; esta actuación, breve y con pocas herramientas, se da en un marco en el que las posiciones ya se encuentran definidas y con una asamblea de trabajadores que ha votado por ir a paro, con lo cual la mediación adquiere la fisonomía más bien de un recurso de *últimae ratio* que un proceso de acompañamiento al acuerdo.

Por otra parte, se encuentra largamente en desuso la institucionalidad del cuerpo arbitral,¹⁶ el cual requiere para su actuación del acuerdo de ambas partes, e implica el desembolso de importantes cantidades dado que sus servicios son rentados. La tasa de utilización de este mecanismo no alcanza anualmente a los 2 o 3 casos.

Sería altamente irresponsable ampararse en el aforismo de que la necesidad hace al órgano para graficar que si se amplía la cobertura de la negociación se deben ampliar en el tiempo las instancias mediadoras; por el contrario, la implementación de una fuerte expansión de la negociación colectiva, implica contar previamente con una robusta capacidad de mediación, dado que la correlación acuerdo/conflicto como resultados previsibles de la negociación, debe ir madurando con el tiempo en las partes del proceso y, en esa maduración progresiva, se hace imprescindible contar con un respaldo que catalice las demandas y proponga rutas alternativas al conflicto en el mundo del trabajo. Es un aprendizaje lento que requiere una alta y sincera vocación del estado por la implementación de políticas públicas que avancen en más y mejores acuerdos colectivos; el fortalecimiento de la capacidad mediadora pasa necesariamente por la creación de una agencia especializada con la concurrencia de profesionales de la economía y el derecho, así como también de la organización industrial y de los recursos humanos. No se puede avanzar sobre la base de la existencia solamente de un ente fiscalizador.

d.- Escaso Desarrollo de la Negociación Sectorial. Materias susceptibles de negociaciones supra empresa.

En nuestro ordenamiento jurídico, el resguardo al ámbito de la negociación colectiva radicada en la empresa tiene origen constitucional y se encuentra en el mismo rango que la defensa del derecho de propiedad. Ello otorga un rasgo de rigidez que imposibilita cualquier camino que tenga como destino la negociación en otro ámbito, en tanto no exista acuerdo de las partes. En realidad, implica aproximarse al diálogo social desde la desconfianza social, lo cual no provee un buen pronóstico final.

¹⁶ La diferencia jurídica entre un árbitro y un mediador es que el primero se constituye como juez y falla imponiendo un contrato a las partes, en tanto que el segundo, propone bases para un acuerdo, pero no otorga propuestas concretas.

Esta constatación se ve agravada si observamos que su contrapartida, la negociación individual tampoco ofrece garantías suficientes al mejoramiento de las condiciones del trabajador ni a la flexibilidad requerida por el empleador, como se analizó en extenso a propósito de los dos primeros capítulos del presente trabajo.

Una mirada modernizadora de la negociación colectiva, pasa a nuestro juicio, por la conjugación de dos herramientas que deben funcionar coordinadamente: la ampliación gradual de los espacios de negociación sectorial y la normativa que regule sus efectos en el campo productivo hasta que dicho diálogo se consolide como factor de estabilidad.

En cuanto a la primera de estas herramientas, especialmente teniendo a la vista la legislación comparada que a continuación se expone, es posible aseverar que nuestro sistema requiere urgentemente depositar confianzas en los actores sectoriales para desarrollar en una primera etapa de diálogo, la determinación de dos puntos de relevancia, como lo es el salario mínimo sectorial y los mecanismos de repartición de utilidades.

En cuanto al primero de estos aspectos, es necesario decir que ya nuestro sistema tiene y presenta la suficiente heterogeneidad como para que razonablemente cada sector pueda negociadamente establecer su salario mínimo socialmente aceptable, que proteja el ingreso al mercado de trabajo de los trabajadores menos capacitados sin obstaculizar a las empresas de menor tamaño; este salario sectorial, conforme a la experiencia mundial, otorga una dosis de realidad económica a cada sector y evita lo artificial que es sostener -año tras año- que el mínimo de protección es idéntico tanto en el sectores como el bancario, con altos retornos, que en empresas precarias en las que la norma general es la alta rotación y la remuneración adscrita al IMM.

En cuanto al aspecto ligado a las utilidades de cada sector, es necesario reiterar que no solamente el sistema actual es la negación de la institución, como ya se analizó, sino que es en donde radica probablemente la llave maestra de una mejor asignación de la renta nacional a los salarios; es también la oportunidad de sincerar que existen y siempre existirán sectores que tienen mejores retornos que otros y que los trabajadores, a través de un proceso de negociación informada, darán cuenta a la sociedad entera que los resultados de dicha negociación deben necesariamente ser diferentes a los de otros trabajadores de ramas más precarias.

A este respecto consideramos oportuno contrastar dos opiniones radicalmente diferentes sobre la capacidad redistributiva del factor laboral en el ingreso de las rentas del trabajo y salarios.

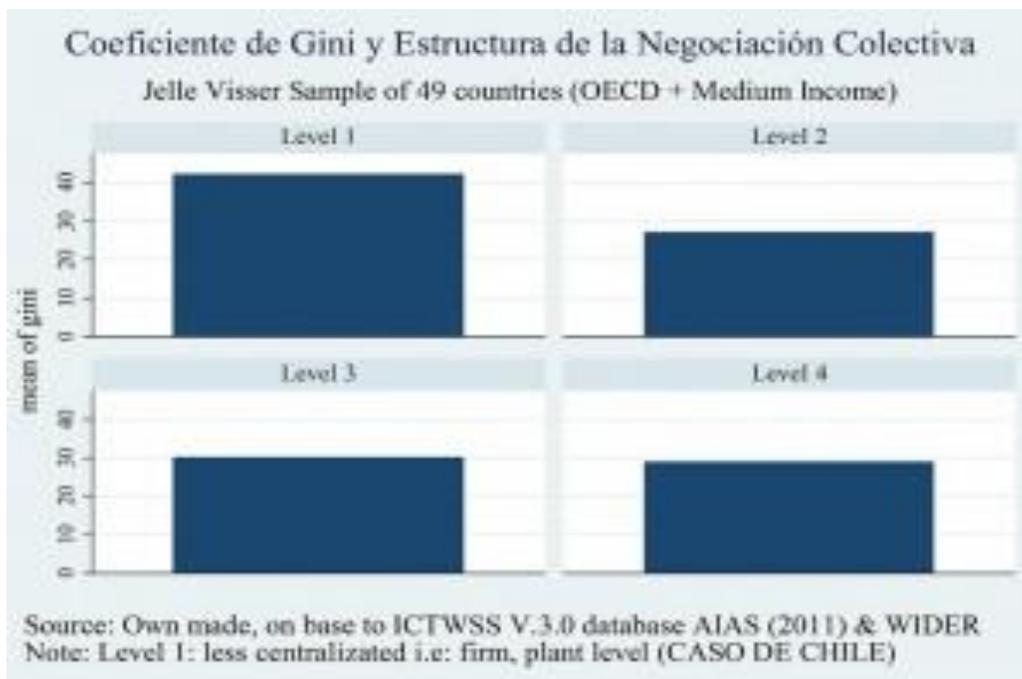
Por una parte, Francisca Duseillant (CEP. Sindicatos y Negociación colectiva, 2008) afirma que “la estructura de negociación afecta la manera en la cual los trabajadores y sus empleadores interactúan. En general, cuando la negociación colectiva es a nivel de industria la brecha (salarial) es mayor que cuando las empresas negocian individualmente. Esto se ha verificado en varios países, como Malasia y Estados Unidos. Sin embargo, evidencia reciente sobre el Reino Unido no encuentra diferencias significativas. Véase Aidt y Tzannatos (2002) para una descripción más detallada de los estudios empíricos que investigan esta relación.”

Sin embargo en la opinión contraria a este postulado seguimos a Gonzalo Durán (2011) quien explora la relación entre la cobertura en negociación colectiva (COV) y los niveles de desigualdad en la distribución de ingresos (LnGINI). Como variables explicativas del logaritmo natural del coeficiente de Gini, se utilizan además, el grado de centralización (LEVEL) y la densidad sindical (UD).

Se utiliza para estos efectos como método un paquete de 49 países donde existe negociación colectiva. Se han seleccionado los 34 países de la OECD más 15 países presentes en la base de datos de Jelle Visser en el AIAS. La moda para el año seleccionado es 2006. Se utiliza la técnica de regresión simple con especificaciones lineales y Log-lin. De ello, se obtiene como resultado que al aumentar la cobertura de la negociación colectiva en 10 puntos porcentuales produce una mejora en el coeficiente de Gini en un 4,8% (ceteris paribus).

Por su parte, un aumento de 10 puntos porcentuales en la densidad sindical provoca una mejora del coeficiente de Gini en un 4,3%, en este caso el resultado es significativo al 5%. Adicionalmente, se confirma que un aumento en el grado de centralización de la negociación colectiva mejora la distribución de ingresos en 7,1%. Este resultado es significativo al 5%.

Así, al comprobar cómo afecta el grado de centralización sobre la cobertura de la negociación colectiva, el resultado es el esperado: **por cada grado de aumento en el nivel de centralización para la fijación colectiva de salarios (de acuerdo a la escala de Visser 2009), la cobertura de la negociación colectiva aumenta en un 52,7%.**



Este soporte científico, constituye una rica evidencia que contribuye al diseño de una nueva institucionalidad laboral que navegue “contra la corriente”. Así, la distribución inducida desde la acción sindical, desde el punto exacto donde se genera la riqueza, es una herramienta clave para el desarrollo social y democrático del país.

Pero en el trabajo de Duseillant, finalmente la autora aborda una suerte de reconocimiento de la validez de la constatación de Durán, aunque con un matiz valorativo interesante, al referir: “La negociación salarial descentralizada, a nivel de firma, ha sido comúnmente considerada como pro empleo, al evitar excesivas reivindicaciones salariales que conducirían a una disminución de la participación de mercado de las empresas sindicalizadas, con efectos perjudiciales para el empleo. Por otro lado, los sistemas de negociación muy centralizados o coordinados inducen a las partes a internalizar los efectos perjudiciales que la excesiva presión salarial tiene en la macroeconomía.”.

Por otra parte, “la tendencia moderna de los países Occidentales lleva la que se denomina negociación articulada, vale decir, acuerdos marcos a nivel nacional, convenios sectoriales y convenios de empresa. Sin embargo, para que se dé esta situación se requiere de una gran evolución social con la existencia de organizaciones sindicales estables e importantes, de empresarios abiertos y modernos y de una economía estable.”(Walker Linares, op.cit.)

El avance en los espacios de negociación centralizada o por sector sobre salario mínimo y repartición de utilidades, implica evidentemente y siendo realistas, optar por mantener en el nivel de empresa el pacto sobre las condiciones generales de empleo y remuneraciones, lo cual es inherente a su naturaleza, pero también implica ampliar en forma radical la cobertura de instrumentos colectivos a trabajadores que hoy día no acceden a tal instancia, a lo menos en los dos aspectos mencionados.

También implica dar cuenta de las falencias y fortalezas de los interlocutores del mundo del trabajo; ciertas fortalezas institucionales encontramos en la organización federativa y confederativa que han nacido desde el modelo del sindicato de empresa, así como también en las asociaciones gremiales de empleadores, pero encontramos a la vez severas debilidades en la formación técnica sindical general y en la proliferación de sindicatos, especialmente interempresa, ausentes de los fines que les son propios.

Todo lo anterior no hace sino reafirmar que estamos frente a una materia de alta política pública que probablemente pasa por el logro de acuerdos transversales no necesariamente sobre los detalles de la reforma, sino que sobre sus aspectos estructurales, es decir sobre la decisión de avanzar y dar pasos radicales en la materia.

En cuanto a la segunda herramienta necesaria para una modernización de las relaciones colectivas, ella consiste en el acompañamiento que la negociación sectorial necesita en su aplicación a fin de ir resguardando los efectos que sobre el sistema productivo se puedan temer. Esta institucionalidad pasa por la creación, como dijimos, de una potente agencia de mediación con la concurrencia de sector empresarial, público y de trabajadores, pero, por sobre todo, que a

través de profesionales habilitados pueda incorporar elementos técnicos a la negociación a fin de objetivar propuestas y respuestas sobre salario mínimo sectorial y repartición de utilidades.

Legislación Comparada.

En la casi totalidad de los países que hemos venido analizando en contrapunto, en el presente trabajo, encontramos las bases de una mirada modernizadora de relaciones de trabajo basada en la ampliación del diálogo social y de una mejor repartición de los beneficios del mundo del trabajo, a través de variadas instituciones que reflejan tanto la madurez adquirida a través de varias décadas de entrenamiento en acuerdos sociales como la solidez de las instituciones públicas que vigilan estos procesos colectivos.

En el caso de **Finlandia** la negociación colectiva ha tardado en desarrollarse. Sólo a partir de 1946 ha desempeñado una función de grandes dimensiones. Además de los acuerdos sobre salarios se celebra toda una serie de acuerdos nacionales, habitualmente de duración indefinida y que se centran en asuntos no salariales. Estos pactos no salariales, en los que participan las principales organizaciones del mercado laboral, pueden trabajar sobre asuntos cubiertos por la legislación, anticiparse a la elaboración de la legislación o abordar asuntos que no están contemplados en ninguna normativa.

En lo que respecta a la fijación de salarios, las negociaciones en el mercado de trabajo finlandés han estado dominadas, desde principios de los años 60, por convenios colectivos centralizados. Entre 1968 y 1992 los convenios colectivos estaban basados en general en una política de rentas centralizada. Las partes contratantes de los convenios eran las federaciones de los asalariados y de los empresarios. El gobierno solicitó que se adoptasen soluciones moderadas en materia de salarios y prometió reformas en la política laboral y social. Fue posible, como parte de una política global de rentas, aplicar incluso costosas reformas en materia de política social con el fin de desarrollar la sociedad del bienestar.

En general, los convenios en materia de política de rentas se han firmado por dos años. Desde 1971, los acuerdos en materia de rentas han sido adoptados por la comisión paritaria para acuerdos salariales formada por organizaciones profesionales y el Gobierno. Fue un período de buenas relaciones entre los interlocutores sociales, pero la situación cambió con la recesión. Las diferentes partes tenían puntos de vista distintos sobre la manera de hacer frente a los problemas. Los empresarios pedían que se descentralizasen las negociaciones y que se estableciese una mayor flexibilidad en materia de salarios y de tiempo de trabajo.

Todo ello condujo a un cambio a principios de los años 90 en el sistema establecido de negociación. El gobierno no participó en el proceso de negociación y se alcanzaron acuerdos descentralizados en el ámbito industrial. Evidentemente, los empresarios acogieron con satisfacción esta práctica y, aunque los sindicatos estaban ansiosos por seguir adelante con la política de rentas, no apoyaron plenamente la continuación de los acuerdos centralizados.

En **Nueva Zelanda**, por su parte, los convenios colectivos y los convenios laborales individuales también recogen los derechos y las obligaciones de empleadores, empleados y sus representantes y están amparados por la Ley de Relaciones Laborales. Aunque estos documentos son vinculantes para las partes implicadas, no constituyen “ley” de por sí.

A diferencia de la Ley de Contratos Laborales, uno de los objetivos principales de la Ley de Relaciones Laborales es fomentar las negociaciones colectivas. De hecho, en la sección de la Ley de relaciones laborales se recoge que uno de los dos objetivos de la Ley de relaciones laborales es fomentar el cumplimiento de las convenciones 87 y 98 de la OIT.

Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a cualquier nivel del mercado laboral, ya sea a escala nacional, de industria, de empleadores múltiples, de empresa específica y de empresa. Por ley, un convenio colectivo puede vincular un mínimo de hasta dos trabajadores. La Ley de Relaciones Laborales promulgó por primera vez el deber legal de negociar de buena fe. Este deber es aplicable a sindicatos y a empleadores durante la negociación de un convenio colectivo. Una negociación colectiva comienza con la emisión de un comunicado por uno o más sindicatos o uno o más empleadores. Aunque el deber de negociar de buena fe implica el cumplimiento de ciertos requisitos mínimos (como la obligación de reunirse y considerar y responder a las propuestas hechas por cada parte), este deber no obliga a llegar a un acuerdo en ningún punto particular o a la firma de un convenio colectivo.

No se contempla la participación de un árbitro en los casos en los que las partes no sean capaces de llegar a un convenio colectivo, aunque puede recurrirse a servicios de mediación. Los empleadores y los empleados tienen derecho a recurrir a sanciones económicas (huelgas y cierres patronales) para defender sus peticiones. Los acuerdos colectivos pueden incluir cualquier cuestión acordada por las partes, siempre que no sean ilícitas o vayan contra la Ley de Relaciones Laborales. Los convenios colectivos deben incluir ciertas disposiciones mínimas como:

- una cláusula de cobertura;
- una cláusula que trate los derechos y las obligaciones de los trabajadores si se les despidiera o si parte de la sociedad del empleador se transfiriera o vendiera;
- una explicación en lenguaje común de los servicios disponibles para resolver problemas laborales;
- una cláusula de variación; y
- una fecha de vencimiento.

Cuando un nuevo empleado empieza a trabajar en un lugar donde ya existe un convenio colectivo que abarca el tipo de trabajo que debe realizar el empleado, durante los primeros 30 días sus condiciones de trabajo serán automáticamente las descritas en el convenio colectivo. En cualquier momento dentro de los 30 días o posteriormente, el empleado tiene el derecho a afiliarse al sindicato que negoció el convenio colectivo, que le amparará. En el caso de que no exista convenio aplicable alguno en el lugar de trabajo o el empleado decidiera no afiliarse al

sindicato que negoció el acuerdo, las condiciones de trabajo se especificarán en un acuerdo laboral individual suscrito por el empleador y el empleado.

Las huelgas y los cierres patronales que sucedan durante el período de validez de un convenio colectivo se consideran ilegales (excepto en determinadas circunstancias, como cuando la huelga o el cierre patronal ocurre por motivos de salud o seguridad o durante las últimas semanas de validez de un documento redactado en favor de una nueva negociación colectiva). Cuando los empleados que trabajan en un servicio esencial deciden declarar una huelga que afecta al interés público, debe informarse con un período establecido de antelación al empleador o al Presidente del Departamento de Trabajo. En virtud de la Ley de Relaciones Laborales, deben facilitarse servicios de arbitraje a las partes relacionadas con servicios mínimos antes de declarar la huelga para fomentar la solución de sus diferencias y evitar la actuación industrial. Los empleados que declaran una huelga legal no pueden ser despedidos ilegítimamente, ni discriminados por motivo de la huelga.

En virtud de la Ley de Relaciones Laborales, es legal que un empleador solicite a sus empleados que realicen las tareas que corresponden a sus compañeros en huelga o afectados por un cierre patronal, siempre que los empleados a los que se solicite realizar el trabajo en cuestión:

- ya estuvieran contratados en el momento en que empezó la huelga o el cierre patronal;
- no vayan a ser empleados principalmente para realizar el trabajo de un trabajador en huelga o afectado por un cierre patronal; y
- acepten realizar el trabajo en cuestión.

La Ley de Relaciones Laborales hace especial hincapié en el arbitraje. Cuando aparece un problema de relaciones laborales, se anima a las partes a resolverlo mediante la negociación. Se considera un problema de relaciones laborales cualquier cuestión que provoque dificultades en la relación laboral, como un agravio personal, una disputa sobre la marcha de un acuerdo laboral o una reclamación de violación de un derecho legal. Si las partes no son capaces de resolver el problema, cualquiera de las dos puede solicitar la mediación de un árbitro del Departamento de Trabajo.

Si la mediación resultara también infructuosa para la solución del problema, cualquier parte puede solicitar un fallo de la Autoridad de Relaciones Laborales, que tiene plenos poderes para conceder recursos y determinar la justicia de un problema particular. Si alguna de las partes estuviera insatisfecha con la decisión de la autoridad, puede solicitar su revisión por el Tribunal Laboral. En casos excepcionales, existe el derecho a apelar del Tribunal Laboral al Tribunal de Apelación.

En las disputas entre los sindicatos y los empleadores en el contexto de una negociación colectiva o de convenios colectivos se procede del mismo modo y en las mismas instituciones mencionadas en el párrafo anterior.

En algunas disputas, en vez de la Autoridad de relaciones laborales, es el Tribunal Laboral el que tiene autoridad para dirimir la demanda. Esto incluye peticiones de suspensión para evitar una huelga o un cierre patronal en ciernes.

En **España**, el aspecto central que caracteriza la negociación colectiva es su distribución por ámbitos de negociación. Tal y como está articulada la negociación colectiva en este país, los convenios colectivos pueden ser negociados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios al nivel descentralizado de la empresa o a un nivel mayor de centralización como es el de sector, con diferentes ámbitos geográficos: local, provincial, regional o nacional. En el caso español, la negociación de los convenios colectivos se lleva a cabo, de forma predominante, al nivel del sector productivo, con un ámbito geográfico de aplicación provincial, lo cual implica un nivel intermedio de centralización.

En este nivel se negocian las condiciones laborales de más del 50% de trabajadores afectados por la negociación colectiva.

El siguiente nivel de negociación que agrupa a más trabajadores es el sector a escala nacional, que cubre en torno al 25% de los trabajadores, mientras que los convenios regionales de sector, tanto intra como intercomunitario (esto es, de aplicación en una o en varias Comunidades Autónomas) engloban a un porcentaje reducido de trabajadores, en torno al 8%. En este caso, cabe comentar, no obstante, el peso creciente que han mostrado los convenios intracomunitarios a lo largo de esta década. Finalmente, en el seno de la empresa se negocian únicamente las condiciones laborales de entre el 10% y el 15% de los trabajadores, mostrando además este porcentaje una tendencia decreciente en los últimos años.

El caso de **Alemania**, al igual que en los párrafos destinados a la sindicalización, debe ser observado con la salvedad de que la representación de los trabajadores corre a través de dos canales diferentes, pero complementarios: el sindicato y el comité de empresa.

La Ley de negociación colectiva determina que son partes contratantes exclusivas de un convenio colectivo los sindicatos y los empresarios o asociaciones de empleadores. Dichas partes quedan ligadas al convenio durante todo el período de vigencia, lo que significa que una empresa no podrá abandonar un convenio aunque cause baja en una asociación empresarial. El convenio colectivo prevalece frente a cualquier otro acuerdo empresarial o individual. Sin embargo, las partes pueden limitar esta primacía en algunos ámbitos acordando cláusulas de excepción.

La validez de los convenios colectivos en Alemania, puede extenderse también a los empresarios no vinculados a los mismos mediante la obligatoriedad de la extensión de los convenios. Con la comisión de convenios colectivos, el Ministerio de Trabajo puede acordar la extensión de un convenio a todo un sector cuando los empresarios que lo han firmado tengan contratados como mínimo al 50% de los trabajadores afectados por el mismo y se considere que la vinculación general responde a los intereses públicos.

Tipos de convenios colectivos.

El convenio colectivo por zonas o federaciones lo acuerda un sindicato con una federación de empresarios. Puede aplicarse a un sector o a parte del mismo y ser válido en una región o en todo el país. Es vinculante por una parte para los miembros de las federaciones empresariales y por otra para los afiliados al sindicato firmante. Aunque se trata de una práctica inusual, un empleador ligado a un convenio colectivo por zonas puede emplear a trabajadores no afiliados al sindicato bajo condiciones laborales divergentes a las del convenio.

También existe en Alemania el contrato colectivo empresarial o de fábrica, acordado por los sindicatos con empresas individuales que no pertenecen a ninguna federación. Los convenios colectivos salariales determinan la remuneración básica en forma de tablas salariales y pueden referirse también a la remuneración de aprendices en formación profesional. La vigencia de estos convenios es por lo general de uno o dos años.

Los convenios marco salariales determinan los diferentes grupos salariales, sus características y normativa sobre remuneración por productividad. La cantidad de grupos difiere mucho en cada sector y sindicato.

Los convenios colectivos tipo definen diversos aspectos de las condiciones laborales: período de prueba, plazos de despido, duración y distribución de la jornada laboral, reglamentación sobre labores realizadas a través de turnos nocturnos, vacaciones, reducción de jornada, etc. La vigencia de esta variedad de convenios se extiende por lo general durante varios años.

Además de éstos, existen muchos otros convenios colectivos que regulan temas especiales como la protección frente a la racionalización, el trabajo temporal, el trabajo con ordenadores, la prejubilación, etc.

A finales de 2008, el registro de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo albergaba 70.600 convenios colectivos vigentes en toda Alemania. De los cerca de 44.000 originales (el resto son 145 convenios paralelos o de modificación), un 34% son convenios por zonas y un 66% contratos empresariales. La relación laboral del 63% de los trabajadores de los *länder* occidentales y del 54% de los orientales está regulada por convenios colectivos.

Las rondas de negociación colectiva

Cada año se firman convenios colectivos salariales para unos 20 millones de trabajadores. Los plazos de denuncia de los acuerdos se distribuyen durante todo el año y la mayoría se negocia en el primer semestre.

Unas semanas o unos meses antes de finalizar la vigencia de los convenios colectivos comienza la discusión en los sindicatos y las empresas sobre las posibles reivindicaciones sindicales. Los sindicatos suelen elaborar propuestas basadas en acuerdos anteriores, en la

situación económica actual o prevista y en la evolución de los costes de vida. Tradicionalmente los sindicatos se basan en tres elementos: equiparación con la tasa prevista de inflación, participación en el potencial de crecimiento económico de un sector, así como un componente de redistribución.

Mediación.

En muchos distritos existen acuerdos de mediación colectiva que determinan el procedimiento de mediación para evitar la conflictividad laboral. Según estos acuerdos una de las partes contratantes puede solicitar la mediación cuando las negociaciones hayan fracasado. Las comisiones de mediación y arbitraje están compuestas paritariamente por miembros de ambas partes negociadoras más uno o dos presidentes imparciales. El caso de no llegarse a un acuerdo o de no aceptarse la propuesta del presidente, se considera fracasada la mediación. Durante el período de mediación está prohibida la huelga.

Finalmente, en el caso de **Estados Unidos**, podemos señalar que las federaciones nacionales del trabajo no suelen participar directamente en negociaciones colectivas, sino que prestan servicios y apoyo a sus organizaciones afiliadas y llevan a cabo actividades políticas. La mayor parte de las negociaciones colectivas se llevan a cabo por sindicatos nacionales o locales.

La sindicalización y negociación colectiva para la mayor parte de los trabajadores del sector privado de los Estados Unidos se rige por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo promulgada en 1935. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés), agencia independiente que no forma parte del Departamento de Trabajo, está encargada de administrar y hacer cumplir la ley. La sindicalización y negociación colectiva en las industrias de transporte por vía aérea y ferroviaria es regida por la Ley Sobre el Trabajo en los Ferrocarriles (RLA, por sus siglas en inglés), que administra y hace cumplir la Junta Nacional de Mediación.

Si bien el gobierno regula determinadas condiciones de empleo, como salarios mínimos, seguridad y salud en el trabajo, pensiones y prácticas de contratación, el método principal para establecer las condiciones generales de trabajo de los trabajadores sindicalizados es la negociación colectiva. Las negociaciones suelen ser descentralizadas y tener por objeto una sola fábrica, empresa o región, si bien en algunos casos pueden abarcar grandes sectores de toda una industria. Por regla general, los miembros del sindicato o sus representantes tienen la última palabra en cuanto a la ratificación de convenios colectivos negociados, ya que en la mayor parte de las constituciones (estatutos) sindicales se exige que los miembros voten su aprobación antes de que puedan firmarse los convenios.

De los párrafos expuestos en el presente capítulo, se puede concluir que nuestro sistema de relaciones colectivas se encuentra en un estadio de desarrollo bastante precario, tanto en su cobertura como en su representatividad y la reglamentación por la que se rige, constituye un obstáculo real al desarrollo de mejores y más amplias condiciones de negociación.

Asimismo, esta carencia es perjudicial tanto para los trabajadores que no acceden a una mejor repartición de los beneficios del sector productivo, como también para los empleadores que no acceden a mejores rangos de flexibilidad en la aplicación de las leyes y de las cláusulas contractuales.

Por lo anterior, debemos forzosamente concluir que un buen proceso de avance hacia la modernización de las relaciones colectivas en materia de acuerdos amplios y estables, pasa por las siguientes consideraciones:

a.- Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, permitiendo acceder a ella a trabajadores por obra o faena determinada, con los resguardos propios de la naturaleza temporal de su actividad;

b.- Rediseño de las regulaciones sobre la negociación colectiva en la empresa, permitiendo re direccionar la actual normativa enfocada en el conflicto, hacia una normativa con vocación de acuerdo;

c.- Apertura de la negociación colectiva sectorial en materia de salario mínimo sectorial y participación en las utilidades del sector respectivo, con resguardos técnicos hacia las empresas de menor tamaño; y,

d.- Fortalecimiento de los sistemas de formación sindical y de mediación, en el marco de una política pública robusta que implique la creación de una agencia al efecto con la concurrencia de equipos profesionales multidisciplinarios.

Conclusiones Generales.

En los capítulos anteriores, se han expuesto una serie de deficiencias normativas que tanto en el ámbito individual como colectivo impiden que nuestro sistema de relaciones de trabajo sea o constituya un factor de estabilidad social efectivo y eficiente.

Al mismo tiempo hemos observado y fundamentado algunas directrices por donde pudieren enfocarse los caminos que nos lleven a otro estadio de modernización del mundo del trabajo, las cuales se resumen en las siguientes conclusiones:

En materia de Jornada de Trabajo.

1.- Mantención de la jornada semanal clásica que se acuerda individual o colectivamente por las partes. Con todo, parece necesario incorporar la posibilidad de que en el contrato de trabajo las partes consideren alternativas de distribución de horarios que puedan ser avisados con una anticipación razonable dentro de la semana anterior a su aplicación (no 30 días) a fin de dar cuenta de imprevistos de cualquier orden que la empresa deba enfrentar.

2.- Abrir la posibilidad adicional de mensualizar la jornada mediante acuerdos individuales o colectivos y sobre la base de promedios semanales que no superen las 45 horas por semana. Es decir, se pueden establecer jornadas que en algunas semanas se sobrepase el límite máximo legal y otras en las que los servicios se prestan en menos horas que dicho límite. Ello permite dar cuenta de las necesidades de pequeñas y medianas empresas de mediana complejidad.

3.- Abrir una tercera posibilidad de que las empresas puedan negociar colectivamente sistemas de distribución anual de la jornada, sin previa autorización administrativa. Dichos acuerdos, se estructuran sobre la base de bancos de horas y promedios anuales de jornada semanal no superior a 45 horas, pudiendo dar cuenta de la continuidad de labores y de la estacionalidad de sus actividades.

En materia de Remuneraciones.

4.- Constatar que si nuestro sistema remuneracional se basa en la existencia de un salario mínimo general, dicho salario entendido como emolumento fijo a través del denominado sueldo base al que se accede cumpliendo una jornada laboral, debe ser un derecho universal, independientemente de la productividad del trabajador, la cual se bonifica mediante el pacto de otros elementos.

5.- Asimismo, es necesario ampliar las materias de negociación colectiva en la empresa a materias salariales tanto a los montos finales como a las condiciones sobre las que ellas se calculan, entendiendo que estas últimas son un elemento accesorio ineludible de una negociación basada en la transparencia.

6.- Es necesario modificar el sistema de participación del trabajador en las utilidades de la empresa, estableciendo una correlación lógica entre éxito colectivo y del negocio, y los beneficios asociados a ello que obtienen los trabajadores. En especial, se deben diseñar mecanismos que permitan negociación sectorial de utilidades en reemplazo de las negociaciones por empresa, mediante la reglamentación que asegure una adecuada representatividad de los actores y la estabilidad de sus acuerdos.

En materia de Sindicalización.

7.-Las organizaciones sindicales en un mundo del trabajo globalizado, son los interlocutores naturales para la toma de decisiones que otorguen flexibilidad necesaria a la empresa, pero con resguardo de los derechos y de las perspectivas de mejoramiento del trabajador.

8.-Nuestra legislación adolece de varios escollos normativos a este fin, entre los que se identifican el valor relativo de los ocasionales grupos negociadores, el rol del sindicato interempresa y la desnaturalización del fuero sindical;

9.-A fin de avanzar en la modernización de las relaciones laborales, es preciso avanzar en la ampliación y fortalecimiento del sindicato de empresa, así como de las organizaciones sectoriales federativas y de confederaciones.

En materia de Negociación Colectiva.

10.- Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, permitiendo acceder a ella a trabajadores por obra o faena determinada, con los resguardos propios de la naturaleza temporal de su actividad;

11.- Rediseño de las regulaciones sobre la negociación colectiva en la empresa, permitiendo re direccionar la actual normativa enfocada en el conflicto, hacia una normativa con vocación de acuerdo;

12.- Apertura de la negociación colectiva sectorial en materia de salario mínimo sectorial y participación en las utilidades del sector respectivo, con resguardos técnicos hacia las empresas de menor tamaño; y,

13.- Fortalecimiento de los sistemas de formación sindical y de mediación, en el marco de una política pública robusta que implique la creación de una agencia al efecto con la concurrencia de equipos profesionales multidisciplinarios.

FDR. Julio 2012.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Política Social de Finlandia. Dirección General de Estudios. Parlamento Europeo. 1996
- 2.- OIT. Perfil Nacional Laboral. Nueva Zelanda.
- 3.- www.rtve.es
- 4.- www.bde.es
- 5.-Fundación Sol. Propuesta Modificación Sistema de Gratificaciones en Chile. 2009.
- 6.- www.empleo.gbo.es.
- 7.- www.escuelasindical.org (Historia Sindical)
- 8.- www.politicaspUBLICAS.uc.cl
- 9.-Dirección del Trabajo. Encla 2008
- 10.- www.1mayo.ccoo.es
- 11.- www.desarrolloyparticipacion.cl
- 12.-Sindicatos y Negociación Colectiva. Francisca Duseillant. CEP 2008.
- 13.-Confederación Alemana de Sindicatos. Luis Ledesma. La Jornada Laboral en Alemania.
- 14.-Los Riesgos de la Reforma Laboral. Harald Beyer. 1999.
- 15.-Gonzalo Durán (2011)negociación Colectiva y Distribución del Ingreso.

Anexo

Cuadro Resumen Legislación Comparada.

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Estados Unidos	<p>En los Estados Unidos las horas de trabajo están fijadas por las normas patronales, por acuerdo individual entre patronos y empleados, o por convenio colectivo entre patronos y sindicatos. Un empleado amparado por las disposiciones de la FLSA sobre horas adicionales suele tener derecho a una remuneración no inferior al tiempo y medio (1,5) de su salario regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana. La tarea de velar por el cumplimiento de las disposiciones federales respecto al salario mínimo recae sobre la WHD, o sobre los empleados a través del ejercicio de una demanda privada.</p> <p>En los Estados Unidos las vacaciones y los días feriados se establecen por las normas patronales, por negociación individual entre patronos y empleados o por negociación colectiva entre patronos y sindicatos.</p>	<p>En los Estados Unidos los salarios mínimos se fijan por hora y a través de leyes estatales y federales. Los estados pueden establecer a su discreción salarios mínimos más altos que los previstos por la FLSA para los empleados a los que se aplica la ley. Los salarios mínimos establecidos por la FLSA no pueden reducirse por convenio derivado de negociación colectiva o acuerdo individual. El salario mínimo se ajusta a intervalos irregulares por legislación, previa consulta con las partes interesadas en el proceso legislativo. La tarea de velar por el cumplimiento de las disposiciones federales respecto al salario mínimo recae sobre la WHD, o sobre los empleados a través del ejercicio de una demanda privada.</p>	<p>La tasa de sindicalización en Estados Unidos asciende al 11.9% sobre una fuerza laboral de 153 millones de personas. La organización colectiva ha implicado que, a juicio de la OIT, la fuerza de trabajo de este país, presente los mejores estándares de educación, alto grado de productividad, flexibilidad y movilidad.</p> <p>El mercado de trabajo registró el período más prolongado de crecimiento ininterrumpido del empleo en los 68 años que se han mantenido estadísticas laborales mensuales. Entre agosto de 2003 y diciembre de 2007, los Estados Unidos tuvieron 52 meses consecutivos de crecimiento del empleo, hasta alcanzar un total de más de 8 millones de empleos.</p> <p>El ingreso disponible real per cápita ha aumentado 12,7 por ciento desde enero de 2001.</p>	<p>Si bien el gobierno regula determinadas condiciones de empleo, como salarios mínimos, seguridad y salud en el trabajo, pensiones y prácticas de contratación, el método principal para establecer las condiciones generales de trabajo de los trabajadores sindicalizados es la negociación colectiva. Las negociaciones suelen ser descentralizadas y tener por objeto una sola fábrica, empresa o región, si bien en algunos casos pueden abarcar grandes sectores de toda una industria. Por regla general, los miembros del sindicato o sus representantes tienen la última palabra en cuanto a la ratificación de convenios colectivos negociados, ya que en la mayor parte de las constituciones sindicales se exige que los miembros voten su aprobación antes de que puedan firmarse los convenios.</p>
Finlandia	<p>De conformidad con la ley, el tiempo de trabajo en Finlandia no</p>	<p>La función de la legislación laboral en materia de</p>	<p>Desde la década de los años 60 la afiliación sindical ha aumentado</p>	<p>En Finlandia, y en general en los países nórdicos, la legislación</p>

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
	<p>puede ser superior a ocho horas al día y cuarenta horas por semana. No obstante, estas cifras constituyen sólo un punto de referencia ya que, mediante convenio colectivo, se pueden acordar normativas específicas para los diferentes sectores, de conformidad con la Ley de flexibilidad de 1989. Además, los empleados están obligados a tomarse un período de descanso ininterrumpido de al menos 30 horas y, para aquellos que trabajan más de 7 horas, una pausa diaria de al menos una hora durante la cual pueden abandonar el lugar de trabajo. De acuerdo con las reformas de 1981, el permiso anual mínimo es de cinco semanas al año para todos los empleados con más de un año de antigüedad. Cuando un empleado accede a un puesto de trabajo tiene derecho a cuatro semanas. Algunos convenios colectivos prevén seis semanas.</p>	<p>remuneración laboral es de segundo orden ya que el sistema de negociación colectiva regula la fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos. Finlandia no dispone de un sistema global de salario mínimo reglamentario propiamente dicho. No obstante, las tarifas fijadas en los principales convenios colectivos se aplican generalmente dentro de los sectores correspondientes y constituyen niveles mínimos efectivos para los miembros de los sindicatos firmantes y para los no miembros. Estas escalas sectoriales pueden variar considerablemente y con frecuencia incluyen suplementos por antigüedad y cualificaciones adicionales</p>	<p>rápidamente. En 1994, aproximadamente el 90% de los trabajadores finlandeses pertenecían a un sindicato (en esta cifra se incluyen también jubilados, estudiantes y los miembros que no cotizan). Se trataba de uno de los niveles más elevados de la UE junto con Dinamarca y Suecia. La sindicación en Francia, Italia y Alemania ascendía, respectivamente, a 11%, 66% y 42%. Hoy día, a pesar de las bajas generalizadas en las tasas de participación, en Finlandia se mantiene en alrededor del 67%. Los sindicatos más importantes se ubican en los que representan a trabajadores del metal, personal municipal, empleados estatales y trabajadores de la construcción, agrupados en la SAK (Organización Central de Sindicatos Finlandeses). Existen dos grupos sindicales de empleados organizados más por profesiones que por sectores industriales. La STTK (Confederación Finlandesa de Empleados Asalariados) está formada por 28 sindicatos miembros y tiene aproximadamente 600.000 miembros. La</p>	<p>laboral se ha ido desarrollando a través de la cooperación entre los agentes del mercado de trabajo y el gobierno. El Parlamento apenas ha participado en la actividad cotidiana del mercado de trabajo, pero la legislación se ha ido elaborando sobre la base de propuestas conjuntas emanadas del sector empresarial y del de los asalariados. Tras la Segunda Guerra Mundial, los convenios colectivos desempeñaron un importante papel a la hora de regular la mayoría de los aspectos de los asuntos laborales, incluidos las condiciones individuales de empleo. En teoría, estos convenios son jurídicamente vinculantes sólo para los firmantes y los empleados afiliados a la federación sindical que los haya negociado. No obstante, un empresario ha de respetar los términos y las condiciones de un convenio incluso para los empleados que no pertenecen a la federación que lo ha negociado, Hoy, casi el 95% de la mano de obra está cubierta por convenios colectivos en la fijación de salarios mínimos.</p>

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
			AKAVA (Confederación de Sindicatos de Profesionales de la Enseñanza de Finlandia) está formada por 32 sindicatos y cuenta con 320.000 miembros, fundamentalmente con formación universitaria.	
Nueva Zelanda	La extensión y distribución de la jornada ordinaria y extraordinaria se deben acordar entre cada trabajador y su respectivo empleador. La semana laboral más común es de 40 horas, aunque las partes pueden acordar un número mayor o menor de horas de trabajo a la semana. En muchas profesiones no se pagan las horas extraordinarias, aunque en una serie de sectores de trabajo de baja cualificación, los convenios colectivos y los contratos laborales individuales sí que especifican que deben pagarse. Siempre que un empleado deba trabajar en uno de los 11 días festivos anuales, por ley tiene el derecho a disfrutar de un día libre remunerado en una fecha posterior.	El salario mínimo está regulado en Nueva Zelanda por el Decreto del Salario Mínimo (una normativa amparada por la Ley del Salario Mínimo de 1983). En la actualidad, el salario mínimo es diferente para los trabajadores de entre 16 y 20 años y los que tienen o son mayores de 20 años. Los trabajadores de 20 o más años de edad tienen derecho a percibir un salario mínimo bruto de 302 dólares a la semana, 7,55 dólares a la hora o 60,40 dólares al día, según sea la periodicidad del cobro. Los trabajadores con edades comprendidas entre 16 y 20 años tienen derecho a percibir 182 dólares a la semana, 4,55 dólares a la hora o 36,40 dólares al día. (2011).	En comparación con la situación internacional, la reglamentación de los sindicatos de Nueva Zelanda no es excesiva. La Ley de Sindicatos de 1908 determina la base legal de los sindicatos. Asimismo, en varias disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales se recoge el sencillo proceso para la inscripción y la actividad de los sindicatos, que incluyen secciones relativas a la obligación de los sindicatos que llevar un registro anual de sus miembros; cuándo una sociedad tiene derecho a inscribirse como sindicato; cómo puede inscribirse una sociedad; y las circunstancias en las cuales puede invalidarse la inscripción de un sindicato. Quizás la característica más notable de estas disposiciones sea que para poder inscribirse como sindicato, una sociedad debe ser independiente y estar constituida y funcionar	Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a cualquier nivel del mercado laboral, ya sea a escala nacional, de industria, de empleadores múltiples, de empresa específica y de empresa. Por ley, un convenio colectivo puede vincular un mínimo de hasta dos trabajadores. La Ley de Relaciones Laborales promulgó por primera vez el deber legal de negociar de buena fe. Este deber es aplicable a sindicatos y a empleadores durante la negociación de un convenio colectivo. Una negociación colectiva comienza con la emisión de un comunicado por uno o más sindicatos o uno o más empleadores. Aunque el deber de negociar de buena fe implica el cumplimiento de ciertos requisitos mínimos (como la obligación de reunirse y considerar y responder a las propuestas hechas por cada parte), este deber

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
			desligada de cualquier empleador. Los sindicatos pueden representar los intereses colectivos de sus miembros y sus intereses individuales. El número mínimo de miembros necesario para formar un sindicato es de 15. La tasa de sindicalización bordea el 20.8%	no obliga a llegar a un acuerdo en ningún punto particular o a la firma de un convenio colectivo. No se contempla la participación de un árbitro en los casos en los que las partes no sean capaces de llegar a un convenio colectivo, aunque puede recurrirse a servicios de mediación. Los empleadores y los empleados tienen derecho a recurrir a sanciones económicas (huelgas y cierres patronales) para defender sus peticiones. Los acuerdos colectivos pueden incluir cualquier cuestión acordada por las partes, siempre que no sean ilícitas o vayan contra la Ley de Relaciones Laborales.
Alemania	La jornada normalmente se anualiza sea que las empresas se encuentren o no sujetas a convenios sectoriales. en empresas en que rigen convenios colectivos el promedio anual de horas de trabajo es, aproximadamente 1.656 horas (52 semanas menos 6 semanas de vacaciones en aquellos convenios que establecen 36 horas semanales), el máximo permitido por la nueva ley es de	Los salarios más altos en Alemania se encuentran en el sector industrial (farmacéutico, bancario, aeronáutico, automovilístico, médico, entre otros), cuyos trabajadores perciben un salario que fluctúa entre los 40,000 y 45,000 euros anuales. En segundo lugar, los sectores ligados a los medios de <u>comunicación</u> , <u>construcción</u> , <u>turismo</u> y <u>tecnologías de la información</u> ofrecen	La tasa general de afiliación sindical en Alemania, asciende al 19.1%. Sin embargo, la participación de los trabajadores en las decisiones del mundo del trabajo, se da también a través de los Comités de Empresa, los cuales en varios sectores implican la participación del trabajador en las decisiones industriales y comerciales de la empresa.	Los ámbitos de aplicación y de competencia de los dos instrumentos centrales de regularización político-social, la ley y el convenio colectivo, no siempre están perfectamente delimitados. En muchos casos, las estipulaciones del convenio han sentado las bases de normativas legales generales. En la actualidad se observa la siguiente distribución: .-los ámbitos de la seguridad social

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
	2.304 horas anuales (52 semanas menos 4 de vacaciones por 48 horas semanales).	<p>sueldos un poco más bajos de los que hemos mencionado líneas arriba, pues bordean los 35,000 euros anuales. Los salarios referidos se incrementan según la experiencia del <u>trabajador</u>.</p> <p>El <u>salario mínimo</u> en Alemania, no existe, pero el promedio de los salarios más bajos en este país es de aproximadamente 1150 euros al mes. La media anual equivale a 41,691 euros, a esto se le debe descontar un 25% por pago de <u>impuestos</u>.</p> <p>En Alemania es muy importante la calificación basada en la experiencia del trabajador. Según datos de la consultora Pay-Scale, el salario promedio en Alemania, para tres trabajadores con experiencia máxima de un año es de 36,554 euros anuales, mientras que para aquellos con experiencia entre 4 y 9 años alcanza los 49,490 euros anuales. Es importante mencionar que los salarios en Alemania varían también según el tamaño de la <u>empresa</u> u organización donde se desempeña el trabajador. Es decir, las grandes compañías</p>		<p>(enfermedad, jubilación, incapacidad laboral, desempleo)se regulan generalmente mediante leyes;</p> <p>- los estándares básicos de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo se fijan mayoritariamente por ley (plazos de despido, horario laboral, vacaciones, seguridad e higiene), pero en casi todas las áreas de estas normativas existen normas establecidas mediante convenios que suelen mejorar las condiciones mínimas</p> <p>.-las condiciones laborales y salariales más inmediatas las regula exclusivamente la negociación colectiva.</p> <p>Los sindicatos y la patronal ejercen también la función configuradora y de desarrollo del Estado social e influyen en la elaboración de leyes y en su implementación. También tienen funciones definidas en el ámbito de la formación profesional, lo que deriva en un denso entramado de contactos, conversaciones y colaboración formal e informal entre los agentes sociales en numerosos campos políticos, con</p>

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
		<p>ofrecen mejores salarios que las pequeñas. Un trabajador de una empresa de más de 1000 trabajadores puede percibir un salario anual equivalente a 42,000 euros anuales, mientras que un trabajador de una empresa de 10 trabajadores puede percibir solo 35,000 euros anuales.</p> <p>Finalmente, los salarios también dependen de la zona geográfica de Alemania. Por ejemplos, los mejores salarios están en las regiones de Baja Sajonia, Hesse, Bremen, Hamburgo, Baden-Wurtemberg y Babiera. Los peores salarios se encuentran en las regiones de Länder-Berlin, Brandeburgo, Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Sajonia, Sajonia-Anhalt y Turingia.</p>		<p>repercusión, al menos indirecta, en la negociación colectiva.</p> <p>"Destacó hoy la capacidad de Alemania para crear empleo gracias al diálogo social, a pesar de la crisis económica y financiera mundial; subrayó los esfuerzos que hicieron las empresas para no despedir a trabajadores, así como la capacidad de patronal y empleados para hacer concesiones. "Ambas partes estuvieron dispuestas a asumir ciertas pérdidas, como una reducción de ingresos, el descenso de los salarios, el aumento del horario laboral",(Merkel, 100a Conferencia Internacional del Trabajo).</p>
España	<p>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas (40) semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular</p>	<p>En España, el salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros.</p> <p>El valor que toma el</p>	<p>La tasa de sindicalización asciende en España al 14.3% de la fuerza laboral.</p> <p>Esta tasa promedio se compone en forma variada desde un 27% de afiliación en el sector metalúrgico minero, hasta un 2.9% en el sector agroalimentario, bordeando la mayor parte de los sectores, el</p>	<p>En España, las materias de negociación colectiva son amplias; es el caso de suspensiones colectivas de los contratos de trabajo, despidos colectivos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Esta extensión del campo de la negociación colectiva concierne</p>

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
	<p>de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.</p> <p>Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.</p> <p>Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.</p> <p>El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.</p>	<p>SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto (hoy 641E). Y para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.</p> <p>La cuantía se fija en salario/día y salario/mes y en el caso de empleados de hogar se fija también en salario/hora. El modelo salarial que se ha desarrollado en España a lo largo de los últimos años en el ámbito de la negociación colectiva se encuentra claramente delimitado por los distintos ANCs (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva), suscritos por los agentes sociales entre 2002 y 20084. La negociación salarial entre los agentes sociales se ha caracterizado por una marcada moderación salarial, en la que se toma como referencia principal la previsión de inflación del Gobierno del año, que desde el año 2002 se ha mantenido un crecimiento constante del 2%, siguiendo el</p>	<p>10% de afiliación.</p> <p>El perfil del trabajador sindicado responde al del trabajador industrial, varón, con contrato indefinido, con una antigüedad elevada y ocupado en tareas de baja-media cualificación. Esto es en líneas generales, puesto que también encontramos algunas ramas del sector servicios con niveles de afiliación importantes como son administración pública, servicios financieros, comercio hostelería y turismo, sanidad y comunicaciones.</p> <p>Dicho perfil y al correlativa mutación de dichas características en el sistema productivo, pueden ser una de las causas de la progresiva baja en las tasas de afiliación.</p> <p>Actualmente, en España hay dos sindicatos de clase que representan el 75,8% de la afiliación sindical y el resto se reparte entre sindicatos de funcionarios (CSIF), sindicatos nacionalistas (Galicia y País Vasco), algún sindicato de clase menor (CGT) y otros de corte corporativo (Sepa, Médicos, Controladores Aéreos, etc.). Las razones que empujan a las personas a afiliarse en CCOO y en</p>	<p>exclusivamente a la negociación colectiva desarrollada en el ámbito de la empresa.</p> <p>Las funciones que, a juicio del Profesor Saludas Trigo (2009) cumple la negociación en sus diferentes niveles, son las siguientes:</p> <p>Igualatoria Si el contrato de trabajo es fuente de desigualdad, el convenio colectivo sirve para llevar a cabo una homogenización de las condiciones de trabajo, estableciendo unos mínimos que son los mismos para todos los trabajadores de la empresa, en función de su calidad profesional. La norma estatal también tiene esa finalidad igualatoria, pero lo cierto es que cada vez más esta última va limitándose a diseñar un marco de orden público laboral dejando en la sustancial el equilibrio de poderes de la negociación colectiva.</p> <p>Flexibilizadora Es el fruto de un cambio de orientación en la política jurídico-laboral en el sentido de potenciar la negociación colectiva como un elemento de flexibilidad, de adaptación de las condiciones legalmente</p>

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
		<p>objetivo del BCE en términos de inflación. Asimismo, también se pueden establecer crecimientos salariales superiores a la previsión de la inflación, siempre que no se sobrepase el incremento anual de la productividad por trabajador, a lo que se añade igualmente, la posibilidad de revisar el incremento salarial fijado, a través de la incorporación de cláusulas de garantía o salvaguarda salarial en los convenios colectivos.</p>	<p>no otros son las expuestas a continuación.</p>	<p>fijadas a las exigencias de competitividad y flexibilidad de las organizaciones empresariales.</p> <p>Democratizadora Cuando el trabajo se regula a través de la legislación que emana de los poderes públicos o cuando lo regula unilateralmente el empresario, los trabajadores no participan en la toma de decisiones. Mediante la negociación colectiva se produce una intervención por el trabajador por cuenta ajena a través de sus representantes, que defienden sus intereses en la determinación de las condiciones de trabajo.</p> <p>De mercado En este sentido la negociación colectiva constituye un instrumento de autorregulación y de normalización del mercado de trabajo.</p> <p>Se considera la negociación colectiva como un instrumento idóneo para la gestión consensuada para el mercado de trabajo o como un mecanismo de regulación de la economía de mercado y de la política económica.</p> <p>En este sentido la</p>

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
				<p>negociación colectiva sirve no sólo de mecanismo de mejora de las condiciones mínimas establecidas por el sistema legal, sino también como instrumento de la modernización de la organización del trabajo en la empresa para adaptarla a las condiciones de competencia.</p> <p>No se trata ya sólo de favorecer la creación de empleo, sino también de mejorar la competitividad de la empresa. En esta dirección la negociación colectiva y sus instrumentos jurídicos fundamentales, es decir el convenio colectivo y los acuerdos de la empresa tratan de conciliar ambas funciones pero bajo el predominio de la función económica dirigida a adaptar la regulación jurídica de la relaciones laborales a las exigencias de flexibilidad necesaria para la competitividad de las empresas.</p> <p>De autogobierno, de ordenación de las relaciones laborales</p> <p>Puede ser también un instrumento de autogobierno en los sistemas de relaciones laborales, una red de reglas por medio de las cuales los interlocutores sociales,</p>

PAÍS	JORNADA	REMUNERACIÓN	SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
				<p>establecen los términos de sus mutuas relaciones.</p> <p>Pacificadora La negociación colectiva ha reducido en los países desarrollados las consecuencias más dramáticas de la lucha de clases, a unas modalidades que han permitido aprovechar todas las potencialidades de la organización del proceso de trabajo y que han supuesto una mejora sistemática de las condiciones de trabajo debida a los trabajadores. La negociación colectiva proporciona una solución pacífica al conflicto. Pero no hace desaparecer el conflicto lo hace menos frecuente, reduce su trascendencia y facilita su resolución.</p>