instituto de
administración
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE

El Convenio Colectivo en la Industria del Cuero y Calzado

Jorge Barría S.

EL CONVENIO COLECTIVO

EN LA INDUSTRIA DEL CUERO Y CALZADO:

Un caso chileno de relaciones laborales

Jorge Barría Serón

(c) INSORA, Instituto de Administración
Inscripción N° 33422
Publicaciones INSORA, N° 35
Compañía 1270
Santiago de Chile, 1967.

INSTITUTO DE ADMINISTRACION
(INSORA)
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE

SUBDIRECCION DE INVESTIGACIONES

EN ADMINISTRACION

DIVISION DE RELACIONES

INDUSTRIALES

Sub Director Roberto Oyaneder Casanova
Jefe Luis Santibáñez Muñoz

Prefacio

El estudio de las relaciones del trabajo ha adquirido un interés creciente, en especial para los países en vías de industrialización. El examen de los roles y funciones de los trabajadores y sus sindicatos, los empresarios y sus organizaciones y la actuación de los organismos especializados del estado, permiten visualizar los problemas de un sistema de relaciones industriales, como descubrir las tendencias de su evolución.

El Instituto de Administración ha emprendido, desde hace unos cinco años, el análisis de los problemas del trabajo. Su sección, el Departamento de Relaciones Industriales ha llevado a cabo diversas investigaciones sobre cuestiones de relaciones industriales y laborales. El presente trabajo es el estudio de un caso bien definido: cual es el sistema de relaciones del trabajo vigente en la industria del cuero y calzado. Su objetivo es la descripción y funcionamiento de un esquema de relaciones colectivas particulares y que tiene el mérito de su originalidad en el país.

Su autor, profesor Jorge Barría S., es un investigador del Departamento de Relaciones Industriales, autor de la obra "Trayectoria y estructura del movimiento sindical chileno 1946 - 1962" y otros trabajos, ha llevado a cabo este caso de relaciones industriales.

El trabajo se realizó gracias a la cooperación de las autoridades del Fondo de Indemnización y en especial de don Armando Aguirre A. Secretario General de la Federación Obrera de la industria, cooperaciones que se agradecen.

Abraham Toledo G.
Director

I N D I C E

	Pág.
Prefacio	I
Introducción	1
Breve Historia	3
Las Partes	6
El Convenio Colectivo General: una descripción	9
Remuneraciones	9
Beneficios Sociales	10
Organismos del Convenio	12
El Financiamiento de los Beneficios	14
Sistemas para Resolver las Disputas	14
Forma de Negociación Colectiva	16
Análisis del Convenio	18
Sistemas de Relaciones del Trabajo Comparados	22
Anexo: El Convenio Colectivo	25

INTRODUCCION

La realidad industrial chilena ha sido rica en experiencias y acontecimientos. Desde los comienzos de la industrialización a partir de los primeros años de este siglo, empezaron a surgir los problemas de la cuestión social. Las relaciones obrero-patronales desde entonces, han pasado por diversas etapas, resolviendose algún problema básico en cada una de ellas, y por supuesto, emergiendo nuevos hechos que han dado movilidad a nuestro incipiente sistema de relaciones industriales. Un paso capital fue la promulgación de las leyes del trabajo, el año 1924, posteriormente reunidas en el Código de Trabajo. Esto señaló la intervención del Estado en materia laboral, la estructuración de un sistema impregnado de legalidad y, que hoy por hoy, constituye la base de la organización sindical, de la negociación colectiva y de la seguridad social del país.

Sin embargo, la realidad social es mucho más amplia y compleja que el marco legal, de ahí que el estudio de nuestras experiencias laborales tengan particular interés: una, porque afectan a un número considerable de chilenos y otra, porque tienen una profunda incidencia en la sociedad global. En Chile, el proceso de la industrialización se está presentando en forma creciente y la necesidad de nuevos cambios ha aparecido en el campo de las relaciones obrero-patronales. No cabe la menor duda, que el actual sistema de relaciones ha agotado todas sus potencialidades, de ahí la inquietud que aflora en todos los sectores que están implicados en la estructura de una naciente sociedad industrial tales como empresarios, sindicatos y gobierno.

Como en todo devenir de los hechos sociales surgen los síntomas de estos cambios de la propia realidad. Tal es el caso del convenio colectivo de la industria del cuero y calzado, objeto de esta publicación.

La elección de esta industria no es producto del azar, sino el reconocimiento de una realidad que se ha ido forjando a través de varios años. Los distintos acápites del manual lo irán desenvolviendo ante los lectores, desde los comienzos históricos, continuando con un estudio pormenorizado del convenio colectivo general, un análisis del mismo para concluir con una comparación con el sistema legal vigente en la actualidad.

La experiencia descrita indica una tendencia de nuestra sociedad nacional en materias laborales e industriales y señala que nuestra propia realidad aporta antecedentes que pueden permitir reestructurar el actual sistema de relaciones obrero-patronales.

BREVE HISTORIA

En Chile la actividad manufacturera del cuero, llega con los conquistadores entre los que venían zapateros y talabarteros. Durante el período colonial y parte del republicano, en el siglo pasado, se desenvolvió la elaboración del cuero en forma artesanal, exportándose productos a algunos países del continente, incluso pequeñas cantidades de zapatos.

Hacia 1841 se organizó la primera curtiduría como establecimiento industrial, tal fue la instalada por Tiffou Hnos. en Santiago. Doce años después la firma Rudloff Hnos. funda la primera fábrica de calzado y curtiembre en Valdivia. El progreso de la actividad prosiguió y en 1883 la Sociedad de Fomento Fabril registró seiscientos veintinueve establecimientos dedicados a la elaboración del cuero y calzado, la inmensa mayoría de talleres, otro grupo curtiembre y el resto talabarterías, saladeros y fábricas de guantes. 1/

A comienzos de este siglo la introducción de nuevas técnicas y máquinas empiezan a transformar los antiguos talleres fábricas y curtiembres con instalaciones modernas para competir con el producto extranjero que trata de apoderarse del mercado nacional.

Junto a esta nueva realidad industrial empiezan a surgir los primeros síntomas de la cuestión social. El año 1905 se constituye la Federación de Zapateros en Santiago y Valparaíso, siguiendo la

---

1/ La estadística señala al año 1915, 740 establecimientos con un personal de 7.062 trabajadores.

orientación de las sociedades en resistencia, uno de los embriones de organización sindical de la época. Las crónicas registran la existencia de conflictos colectivos en la industria del calzado al año siguiente (1906), anotándose uno que duró más de ochenta y cuatro días en Valparaíso por aumento en los salarios. En los años siguientes disminuye la actividad gremial para renacer combativa el año 1917, fecha en que se reorganizó la Federación de Zapateros. Al año siguiente, plantea un importante pliego de peticiones a unas cincuenta y dos fábricas y talleres de calzado de la capital y Valparaíso. Las peticiones formuladas dicen relación con la jornada de trabajo de nueve horas, pago de horas extraordinarias, higienización de los talleres, respecto a la libertad de organización sindical, el trabajo de menores, la abolición de las multas, pago de medio día del Sábado como jornada completa y el nombramiento de delegados del personal. Al no producirse un acuerdo se produjo una huelga general que se prolongó por ochenta días (de Enero a Abril) la que terminó a la firma de un convenio colectivo que dio satisfacción a gran parte de las peticiones anteriormente indicadas. Al poco tiempo, después, se declara un lock out patronal general de la industria para quebrantar lo establecido, medida que no logra su objetivo debido a la resistencia obrera por mantener las conquistas obtenidas.

Posteriormente se continúa las relaciones obrero-patronales siguiendo la pauta acordada en el año 1918. La organización sindical pasa a denominarse Federación de Obreros y Obreras del Calzado y ramos similares, la que se transforma el año 1925 en la Unión Industrial del Cuero y Similares. Durante este período se suscitan diversos

conflictos en la industria por problemas tales como el reconocimiento de la organización, aumento de salarios, para citar los más comunes. En el año 1924 se promulgan las leyes que reglamentan al contrato obrero, la organización sindical, la negociación colectiva y establecen el seguro social, leyes que fueron impugnadas por el sector obrero de las fábricas de calzados y curtiembres.

Al reconstruirse el movimiento sindical después del período dictatorial, en la década del treinta, emergen dos agrupaciones rivales en la industria. Una, la Federación de Obreros de Calzado y la otra, la Federación Industrial del Cuero, correspondiendo ambas a las tendencias doctrinarias que en esa época mantuvieron divididas, por largo tiempo a las organizaciones sindicales. Sin embargo, esto no fue un obtáculo para que en el año 1938 formen un Frente Unido para discutir con la organización patronal agrupada, en un sindicato profesional de los industriales del calzado y anexo. Se estableció una comisión mixta de salarios para acordar las condiciones de trabajo comunes a toda la industria, obteniéndose en 1939 una nivelación general de las remuneraciones. En los años 1940-1941 se obtiene el tarifado de salarios mínimos, para cuyo cumplimiento las dos organizaciones sindicales libran numerosas acciones reivindicativas tales como la huelga de veintiún días del año 1945, una de tres meses, al año siguiente, a la que puso término un decreto supremo de reanudación de faenas.

El año 1949 las dos federaciones se unifican bajo el nombre de Federación Obrera de Calzado, curtidores y anexos, denominación que es cambiada en un Congreso posterior por la actual de Federación Obrera Nacional del Cuero y Calzado. La nueva organización lleva a cabo numerosas acciones, las que culminan el año 1955 con la ocupación de curtiembres y fábricas de calzado. Este último conflicto colectivo es sometido al arbitraje por las partes interesadas. El árbitro da su fallo el 30 de Diciembre de 1955, el que establece, por de pronto, las condiciones de trabajo para el año siguiente y por otra parte, da forma a una serie de aspiraciones de los obreros, entre otras, la principal es la del Fondo de Indemnización de la Industria del Cuero y Calzado, cuyo análisis se realiza oportunamente.

LAS PARTES

Dos partes intervienen en las relaciones laborales de la industria. Una, la Cámara del Cuero y la otra, la Federación Obrera Nacional del Cuero y Calzado.

La Cámara del Cuero agrupa en una asociación de hecho a los dueños de las empresas grandes, medianas y pequeñas, sean curtiembres o fábricas de calzado. La Cámara está formada por dos instituciones gremiales con personería jurídica: La Asociación de Industriales del Calzado de Chile y la Asociación de Industriales de Curtiduría de Chile, sumando unas ciento cuarenta empresas de las cuales treinta y cinco son curtiembres.

La Cámara se estructuró con el objeto de atender gremialmente sus problemas específicos. Entre estos figuran la defensa de los intereses que son propios, fomentar la prosperidad gremial e industrial, estimular el perfeccionamiento de la industria y buscar mercados de exportación; en materia laboral, obtener la armonía social en las relaciones con los trabajadores adaptables a las necesidades de la producción para proporcionar bienestar a los obreros y empleados de acuerdo con las posibilidades de la industria. Como organismo gremial superior, designa sus representantes en las instituciones correspondientes y mantiene la disciplina en el cumplimiento, tanto de sus propios acuerdos como del convenio colectivo.

La Federación Obrera Nacional del Cuero y Calzado (FONACC) es la organización gremial de los trabajadores de la Industria. Tiene su actual denominación desde el año 1949, siendo la heredera de la tradición de luchas y angustias de los antiguos organismos a que se hizo referencia en un capítulo anterior. La FONACC es una asociación de hecho, bien estructurada, formada por sindicatos industriales, profesionales y libres. Es una institución sindical en la que militan todos los obreros en forma directa por intermedio de sus respectivos sindicatos. Los empleados escasamente organizados, aún no forman parte de la Federación. Agrupa a unos 67 sindicatos con 8000 trabajadores, hombres y mujeres de empresas del calzado, del caucho, de la goma y de curtidurías en 1966.

La FONACC está estructurada a base de sindicatos, Consejos Provinciales, Consejos Regionales, Consejo Directivo Nacional, el que a su vez designa su Secretariado Ejecutivo. Como organismo intermedio existen la Conferencia Nacional y el Pleno Regional que resuelven los problemas urgentes que requieren la opinión de las bases. En realidad, en la FONACC existe una auténtica democracia interna, un libre juego de las distintas tendencias doctrinarias del movimiento obrero y un hondo contenido de solidaridad de clase demostrada con una larga tradición dentro de la clase obrera organizada de Chile.

La Federación obtiene su financiamiento por el pago de la cuota federal que cotizan semestralmente los obreros y que corresponde a un 10% de la cantidad que reciben por concepto de la indemnización parcial, que consiste en la cancelación que hace el Fondo de un 7% de los salarios percibidos en cada semestre. Con estos recursos se forma el presupuesto de gastos que acuerda el Congreso Nacional del gremio, los que son administrados sin intervención estatal. 2/ Con estos medios la Federación desarrolla sus actividades, paga a sus dirigentes sindicales, fomenta la solidaridad e incluso paga las cotizaciones a la Central Unica de Trabajadores, de la cual es fundadora.

Ambas organizaciones, tanto patronal como la obrera, mantienen su independencia orgánica y un respeto mutuo, lo que les ha permitido en un pie de igualdad mantener en forma permanente sus relaciones mediante la concertación de un convenio colectivo general de trabajo.

2/ Por ejemplo, de 1° de Abril de 1964 a 31 de Marzo de 1965, su presupuesto ascendió a E° 131.682,73.

EL CONVENIO COLECTIVO GENERAL: una descripción.

Trancurrieron muchas y duras etapas para llegar a establecer las remuneraciones y condiciones de trabajo en toda la industria. Desde el establecimiento de la comisión mixta del tarifado, uniformar las fechas de vencimiento de los convenios por empresa, la presentación de peticiones idénticas hasta llegar al pliego nacional que abarque con todas las curtiembres y fábricas de calzado. El tarifado primitivo se ha ido perfeccionando a través de la incesante acción directa de la organización sindical la que obtuvo la discusión del pliego de peticiones con la Cámara patronal hasta llegar a la actual relación colectiva de trabajo.

El Convenio Colectivo vigente comprende las siguientes materias: a) remuneraciones, b) beneficios sociales, c) organismo del convenio, d) el financiamiento de los beneficios, e) sistema para resolver las disputas y f) la forma de negociación colectiva.

En los acápites que siguen se describirá cada uno de estos aspectos del Convenio los que se completaran con un análisis del mismo y un estudio comparado con el sistema reglamentado en la legislación del trabajo.

REMUNERACIONES

En primer lugar se ha establecido desde el año 1961 el Salario Mínimo Convencional obligatorio para todas las empresas de curtiduría y calzado de la capital y de todo el país.

El año 1965 se estableció el "Salario profesional" para los obreros mayores de 21 años y sean beneficiarios por lo menos por tres años del Fondo de Indemnización. Una reglamentación determina otras condiciones para aplicar este tipo de remuneración.

Por último, se indican en el Convenio reajustes de las remuneraciones que se pactan entre patrones y obreros anualmente.

El Convenio Colectivo contiene,también una serie de cláusulas que regulan modalidades de trabajo, peculiares de la industria, que no analizaremos.

BENEFICIOS SOCIALES

En este rubro hemos ubicado lo que en el Convenio son una serie de prestaciones que constituyen una parte importante de la institución que comentamos.

Las distintas prestaciones la podemos descomponer de la siguiente manera:

Pagos y Regalía:

a) indemnización parcial;
b) indemnización complementaria en especies; y
c) beneficio complementario por feriado.

Indemnizaciones:

a) indemnización por años de servicio;
b) indemnización extraordinaria por incapacidad física o edad;
c) indemnización por fallecimiento del beneficiario;
d) indemnización por siniestro; y
e) indemnización por siniestro personal.

Beneficios marginales:

a) asignación natal;
b) aguinaldo de Pascua;
c) asignación por Servicio Militar;
d) aguinaldo de bodas; y
e) cuota mortuoria.

El convenio colectivo y la reglamentación del Fondo dan las normas para hacer efectivas estas prestaciones, cuyo detalle se reproduce en un anexo de esta publicación.

El convenio colectivo actual no tiene ninguna cláusula referente al pago de la asignación familiar. En realidad, el año 1942 se estableció en forma convencional el pago de la asignación familiar, beneficio que se perfeccionó el año 1953 al crearse el Fondo de Compensación para la asignación Familiar de la Industria, administrado por las partes patronal y obrera. El año 1956 se legalizó esta institución transformándose en la Caja de Compensación y administrada en la actualidad por la Cámara del Cuero.

ORGANISMO DEL CONVENIO

El Convenio Colectivo General creó una institución para que administre la relación contractual. Este es el Fondo de Indemnización de la Industria del Cuero y Calzado.

El Fondo es una asociación de hecho que tiene sus órganos de dirección diferenciados. Estos son el Consejo Directivo, el Comité Ejecutivo y el Presidente.

El Consejo Directivo está investido de las facultades consultativas y resolutivas que emanan del Convenio Colectivo. Sus atribuciones son amplias y la práctica, desde su existencia formal el año 1955, lo ha enriquecido con una serie de usos y costumbres cuyos pormenores sería difícil describir . El Consejo lo integran catorce consejeros, siete patronales y siete obreros. Los primeros son nominados por la Cámara del Cuero, la asociación patronal y los segundos, por votación directa y proporcional en la que participan todos los afiliados de la Federación Obrera Nacional de la rama industrial. Desde 1961 a Abril de 1965 integraron el Consejo como representantes: el gerente de la empresa CATECU (Bata) y el presidente del sindicato industrial de la planta de Peñaflor.

Ambas partes, la patronal y la obrera de común acuerdo designan al Presidente del Consejo.

El Comité Ejecutivo, como su nombre lo indica, es el organismo encargado de llevar a cabo los acuerdos del Consejo Directivo. Lo integran los vicepresidentes: el consejero patronal que es designado por la Cámara del Cuero y el consejero obrero que es el que obtuvo la primera mayoría en la elección de los representantes obreros. Además, lo integra el Presidente del Consejo que, a su vez, se desempeña como cabeza dirigente del Comité Ejecutivo.

El organismo tiene bajo su dependencia diversas comisiones que tienen como tarea elaborar informes sobre cada una de las peticiones que se formulan de acuerdo en el Convenio Colectivo. Las comisiones están integradas por una representación paritaria de obreros y patrones con carácter permanente. Estas son las comisiones de Indemnización y de Beneficios. Se han programado otras dos: una de Inversiones, Presupuesto e Inventarios y la otra de Estudios, Estadística y Archivo.

Además, el Comité Ejecutivo controla el trabajo de la parte administrativa propiamente tal del Fondo. El personal administrativo lo integran en la actualidad: un Gerente-abogado; un Sub-gerente; un Tesorero; un Secretario General; y siete funcionarios administrativos. Con los porteros y el secretario de los consejeros obreros suman una planta de catorce personas.

Finalmente, tenemos al Presidente del Fondo que dirige las reuniones, firma los documentos, tiene la supervisión general del aparato administrativo, y la representación exterior de la institución. La importancia del Presidente es mayor, ya que preside otros organismos vitales en la ejecución y cumplimiento del Convenio Colectivo.

EL FINANCIAMIENTO DE LOS BENEFICIOS

Las empresas asociadas al Convenio Colectivo General aportan un 15% de los salarios al Fondo, a cuyo porcentaje debe incorporarse el valor total de la regalía en calzado que cada seis meses otorga la institución. El aporte mencionado es exclusivamente patronal, los obreros no contribuyen a la formación del Fondo. Si los patrones no hacen sus aportes, el Fondo suspende sus prestaciones a los obreros de la empresa o empresas infractoras, entonces la Federación emplea sus propios medios y desde luego la huelga, que para estos casos es lícita para el Convenio Colectivo.

Debemos completar el cuadro diciendo que las empresas deben cumplir también con las cotizaciones al Servicio de Seguro Social por mandato de la ley.

SISTEMAS PARA RESOLVER DISPUTAS

El Convenio Colectivo General ha creado organismos propios para resolver los reclamos, quejas y conflictos colectivos que se presentan en el proceso de ejecución del convenio. Sin desconocer, los derechos otorgados por el Código del Trabajo, se ha establecido en este Convenio un mecánismo judicial que prácticamente ha dado solución a todos los problemas que se pueden presentar en un complejo sistema de relaciones de una industria, como la del cuero y calzado. La creación de organismos especiales, el cumplimiento general de sus resoluciones, han permitido prestigiar el sistema. Las partes, tanto patronal como obrera, recurren en forma permanente a él para resolver sus diferendos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

En estos tres organismos radica el sistema:la Comisión Mediadora, el Tribunal Arbitral y el Consejo de Administración del Fondo. De la composición del Consejo ya hemos escrito en párrafos anteriores. En lo que respecta a los otros dos mencionados, está integrado por tres miembros: un presidente designado por el Consejo del Fondo, un representante de la Cámara del Cuero y un representante de la Federación Obrera Nacional, quienes son designados por sus respectivas entidades.

Los cargos tanto del Tribunal como de la Comisión Mediadora son compatibles y tanto el Consejo del Fondo, como la Cámara del Cuero y la Federación, pueden remover o reemplazar temporal o indefinidamente a sus representantes en esos organismos.

Los organismos son:

I. La Comisión Mediadora, que representa la primera instancia del sistema, como su nombre lo indica , escucha a las partes e interpone sus buenos oficios para llegar a un avenimiento. El procedimiento es voluntario, las partes son soberanas para aceptar la mediación quedando en caso contrario en libertad para actuar. Finalmente, la comisión recomienda el arbitraje cuando no se ha logrado tener éxito en estas gestiones oficiosas.

II. El Tribunal Arbitral, como su nombre lo indica,falla las cuestiones de hecho y derecho que las partes voluntariamente sometan a sus decisiones. La característica de voluntariedad es lo que singulariza a este juez y de ahí la fuerza moral de sus decisiones. El Tribunal Arbitral representaría la segunda instancia en este sistema de justicia laboral y ha sido la gran fuente de precedentes de interpretación de este Convenio Colectivo General.

III. El Consejo Directivo del Fondo, como autoridad máxima del Convenio conoce de estos sistemas arbitrales y le da su aprobación con lo que queda firme el fallo. Las partes quedan en libertad para exigir su cumplimiento. Los obreros pueden declarar la huelga en contra del patrón incumplidor y ese conflicto es "lícito" para el Convenio Colectivo y puede eventualmente contar con aportes pecuniarios del Fondo. El sector patronal tiene en sus manos todos los resortes que una gerencia dispone para cumplir sus decisiones, incluso el lock out. Todas estas medidas que son consideradas aceptables por el Fondo e incluso los obreros afectados pueden, en ciertos casos, no contar con el apoyo solidario de sus compañeros federados. En suma, las partes tienen variados recursos para exigir el cumplimiento de estos fallos arbitrales.

FORMA DE NEGOCIACION COLECTIVA

Por disposición expresa, en las actas de avenimiento o en los fallos arbitrales se había dejado establecido que con anterioridad a dos meses de su término, deben los obreros presentar a los patrones las proposiciones económicas y sociales que modifican las condiciones del convenio. A partir de 1965 se estableció un procedimiento formal para la negociación colectiva. El pliego de peticiones debe presentarse treinta días antes de la fecha de su vencimiento, sino se hiciere se entenderá prorrogado por otro año. Iniciadas las discusiones, se da un plazo de diez días, salvo acuerdo escrito en contrario, para discutir las diferencias. Vencido el plazo, si no hay acuerdo, in

terviene el presidente del Fondo como mediador. Si esta gestión oficiosa fracasare, se pasan los antecedentes al Consejo del Fondo para que tome conocimiento del pliego de peticiones y se discuta los caminos a seguir. En razón de ello, se han llevado a cabo, año a año, conversaciones directas entre las partes, diálogo que ha permitido, por regla general, pactar las remuneraciones y demás condiciones de trabajo que contempla el Convenio.

Desde el fallo arbitral del año 1955, las reuniones conjuntas han sido permanentes entre los delegados de la Cámara del Cuero y de la FONACC, convirtiéndose en la práctica de la negociación colectiva. El convenio se firma por un año, de suerte que las etapas de la negociación son una preocupación fundamental en las tareas de los sindicatos y su Federación, así como de las gerencias de las empresas. En varios casos, las conversaciones directas no han llegado a un acuerdo, entonces se ha hecho funcionar los órganos del Convenio Colectivo, en especial el Consejo de Administración del Fondo.

Un estudio más detallado de los trámites de las negociaciones, señalaría una serie de prácticas que contribuyen necesariamente a otorgar a este Convenio un carácter de originalidad. Es interesante destacar el papel que han jugado los fallos arbitrales en la generación y aplicación de este Convenio constituyendo de hecho su base jurídica y su propia estructura orgánica, adaptada al carácter evolutivo de las relaciones laborales modernas.

ANALISIS DEL CONVENIO

Las experiencias del sistema de relaciones industriales existentes en las empresas de curtiembre y calzado son notables, porque representan en nuestro medio una serie de cambios en relación al sistema que orienta la legislación del trabajo.Sin exagerar, se puede afirmar que representa un enfoque moderno y progresista de las relaciones obrero-patronales dentro de la estructura actual del país.

Examinemos algunos rasgos destacados:

Igualdad de las partes: El Contrato Colectivo descansa en dos pilares, en dos partes en iguales condiciones. Frente a la Cámara del Cuero que agrupa a gran parte de las empresas se alza la FONACC. Esta organización ha logrado unificar a la casi totalidad de los obreros de la industria, ha mantenido la disciplina federal y nadie discute su representatividad. Largos años de lucha abonan este reconocimiento hoy, indiscutible, es la condición necesaria para el buen éxito de la negociación colectiva.

Libertad Sindical: A la libre sindicación obrera,su autonomía dentro de las empresa e industria, se añade que los sindicatos y la Federación en cualquier momento pueden ejercer el derecho de huelga para exigir el cumplimiento de todo o parte del Convenio Colectivo vigente o para hacerlo en el momento que fracasen los trámites de la negociación colectiva . La práctica ha impuesto un concepto de legalidad de un conflicto colectivo en relación a los usos y costumbres del Convenio y no en relación a las disposiciones del Código del Trabajo. En otros términos , la huelga ilegal no rige para los firmantes de este

Convenio, sino que funciona conforme a sus propias normas.

Aspecto Jurídico: La institución reune todas las condiciones formales que las relaciones industriales de diversos países, indican incluso las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio es una especie de pacto colectivo de trabajo, entendiendo por tal un acuerdo entre patrones y agrupaciones de obreros para fijar las remuneraciones y demás condiciones de trabajo. La ley chilena reglamenta el contrato colectivo,el avenimiento, el tarifado, el arbitraje y el convenio colectivo. De estas instituciones se han aplicado en la industria del cuero y calzado el tarifado, el arbitraje y el acuerdo directo entre las partes que es el que ha dado fisonomía a esta relación colectiva de trabajo. Sin embargo este Convenio se generó en el fragor de las luchas reinvindicatorias de los obreros y ha creado organismos originales que le den una particular fisonomía, sobre todo en nuestro mundo industrial.

El Convenio Colectivo se renueva anualmente. Este hecho significa que las remuneraciones y demás condiciones de trabajo, los beneficios sociales, los organismos tales como el Fondo, Comisión Mediadora y Tribunal Arbitral se renuevan periódicamente. Esta realidad permite mantener en tensión a la fuerza sindical, evita la burocratización de la administración del Convenio y permite actualizarlo conforme a los nuevos hechos que se presentan en la industria y en la economía del país. Ha habido un caso en que el Convenio Colectivo se prorrogó , obteniendo el perfeccionamiento de las prestaciones

sociales, hecho generado en el período crítico de la política antiinflacionaria del gobierno.

El Convenio Colectivo es una ley para las partes, no así para la legislación vigente que prohibe el acuerdo de este tipo de relaciones a nivel industria. Dos instituciones de hecho y una relación legítima, de hecho, caracterizan el Convenio. Las modalidades como la práctica del Convenio han creado reglas que son para las partes obligatorias. La igualdad existente entre la Federación y el sector patronal, el respeto mutuo y la responsabilidad colectiva son firmes garantías de la ejecución y administración de dicho convenio. Esta "legalidad" no impide que la legislación laboral tenga plena vigencia en los casos no contemplados o cuando alguna de las partes en casos particulares recurran al ordenamiento vigente, si no les satisface a sus intereses la aplicación de las normas de Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo ha creado organismos originales, como el Fondo de Indemnización de la industria del Cuero y el Calzado. Esta asociación de hecho administra el Convenio, maneja gruesas cantidades de dinero por concepto de aportes patronales, otorga prestaciones y beneficios a cerca de ocho mil obreros y tiene un radio de acción nacional. A esta situación de hecho, se une una administración que sólo gasta el 1,5% de los aportes patronales, eficiente, con el personal necesario y sin grandes trámites burocráticos. Se debe añadir que existe la tendencia a descentralizar la actividad del Fondo, al crear secciones en Concep

ción y Valdivia a donde ha llegado el Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo General es una relación obrera patronal de carácter industrial, es decir se extiende a todos los rubros que existen en ese sector desde la curtiduría hasta la elaboración de los zapatos. Existe un grupo de curtiembres al margen del Convenio con unos novecientos obreros en total . Tampoco alcanza a la distribución, vale decir, el comercio del calzado donde se desempeñan empleados particulares con una organización débil . El convenio, además, es nacional, ya que en la actualidad abarca a la totalidad de las fábricas de la provincia de Santiago y las existentes en Valparaíso, Talca, Chillán, Concepción y Valdivia.

El sistema de resolver disputas es original tanto por sus organismos como por el procedimiento. Los tres organismos: La Comisión Mediadora, el Tribunal Arbitral y el Consejo del Fondo son etapas lógicas dentro de un proceso de reclamaciones; la característica de los acuerdos, la unanimidad, le da la fuerza necesaria para el cumplimiento y automáticamente concede a las partes el derecho de exigirlo por los medios que estiman adecuados, incluso la huelga. Otra característica debemos señalar, el frecuente uso del arbitraje para resolver las quejas y para dar nacimiento, incluso al Convenio Colectivo. Desde el memorable fallo arbitral del 30 de Diciembre de 1955 que es el punto de partida a toda estructura del Convenio Colectivo hasta el día de hoy. El arbitraje ha sido una de las armas más eficaces para poner punto final a los incidentes que se plantean dentro de la complejidad de una industria moderna, como es la que estamos describiendo.

SISTEMAS DE RELACIONES DEL TRABAJO COMPARADOS

El sistema de relaciones obrero-patronales existente en las curtiembres y fábrica de calzado resalta si lo comparamos someramente con el sistema actual vigente en la generalidad del campo industrial, amparado y organizado por el Código del Trabajo, leyes y decretos complementarios.He aquí la comparación:

Sistema General	En la industria del cuero y calzado
1. Contrato de trabajo individual	1. La misma situación
2. Terminación de los servicios con desahucio de 30 días.	2. Garantías e indemnizaciones en el convenio colectivo
3. La diferencia legal entre obreros y empleados	3. Se mantiene ya que el convenio afecta a obreros solamente
4. Gerencia tradicionalista	4. Gerencia Progresista
5. Sindicato por empresa	5. Federación Sindical industrial
6. Sindicato local	6. Federación Nacional de sindicatos industriales, profesionales y libres
7. Negociación colectiva por empresa	7. Negociación a escala de industria

8. Negociación local	8. Negociación nacional
9. Tramitación legal de las negociaciones	9. Conversaciones directas
10. Intervención gubernamental, Juntas de Conciliación	10. Organismos creados por el Convenio Colectivo
11. Huelga legal	11. Huelga lícita o ilícita según el convenio
12. Sistema reglamentado por el Estado por medio del Código del Trabajo y normas complementarias	12. Autonomía y libertad de las partes contratantes
13. Remuneraciones y beneficios a los trabajadores de la empresa	13. Igualdad de salarios y beneficios para todos los obreros de la industria
14. Sistema anticuado, lento y complicado	14. Sistema moderno, flexible y simple

En suma, el examen comparativo nos demuestra la utilidad del estudio realizado y nos indica que en nuestro país existen experiencias que señalan algunos pasos en la reestructuración de las relaciones industriales y laborales de nuestra sociedad global.

Los trabajadores de la industria del Cuero y Calzado han sido una vanguardia en el movimiento sindical, como se puede desprender de la lectura de los parráfos anteriores. La acción directa del sindicalismo ha logrado llevar a buen término numerosas iniciativas, una de las cuales ha sido objeto de este folleto.

A N E X O

El Convenio Colectivo establece en materia de (i) remuneraciones y (ii) beneficios sociales los siguientes:

(i) REMUNERACIONES

En primer lugar se ha establecido desde el año 1961 el Salario Mínimo Convencional obligatorio para todas las empresas de curtiduría y calzado de la capital y extendida en la actualidad a todo el país.

Ganan este salario "los obreros cuando están a disposición del patrón" y no se haya producido el término del contrato de trabajo, pero cuando mantiene su vínculo jurídico y no exista trabajo por causa ajenas al obrero, tiene derecho al salario. Las diferencias que se produzcan se resuelven con el mecanismo judicial del convenio a que se hará referencia más adelante.

Los salarios mínimos para obreros mayores de 18 años son:

En fábricas de calzado

	Hora	Diario	Semanal con 7 días	
1964	E° 0,450	3.600	25.200	
1965	0,639	5.312	37.184	(42%)
1966	0,834	6.662	46.634	(30,5%)

		En curtiembre		
1964	E° 0.492	3.936	27.552	
1965	0.699	5.592	39.144	(42%)
1966	0.912	7.296	51.072	(30,5%)

En 1965 el convenio colectivo implantó el "salario profesional" de E° 7,20 diarios para los obreros mayores de 21 años, que acrediten por lo menos tres de beneficiarios del Fondo de Indemnización y cumplan con otros requisitos fijados en forma taxativa en el fallo arbitral del año antes citado. Por último, se establecen los reajustes de las remuneraciones, teniendo como referencia el alza del costo de la vida, lográndose porcentajes superiores a éste, como en el caso ocurrido en el año 1964, que se obtuvo una bonificación de un 10% para los salarios en el último trimestre del año 1963, pagados por el Fondo e impuesto a éste por los patrones en el mismo porcentaje,con el fin de evitar los gravámenes legales que correspondiera.

El convenio fijó para 1964 un aumento del 45% para los salarios de la industria, pero a los mínimos les significó un aumento superior al 55% facultándose además, al Consejo del Fondo, estudiar y resolver un aumento ulterior si el costo de la vida durante el año 1963 fuera superior al ya fijado.

Para los años que siguen los reajustes fueron en 1965 de un 42% para las remuneraciones en general y de un 45% para los salarios mínimos todos convencionales. El año 1966 el reajuste convenido tiene una modalidad que interesa destacar. Se otorga un aumento general de un 28% para todas las remuneraciones de la industria. A este aumen

to se le complementará con un 5% más o sea un 33% siempre que se suscriba entre la gerencia y el personal acuerdos tendientes a estimular la producción "sea en base al aumento de la misma y/o al mejora - miento de las condiciones en que éste se realizó" . Si no existiere este acuerdo, las empresas no afectas, deben también completar los salarios con un 2,5% de reajuste o sea un total de 30,5% de aumento general que vendría a ser la norma general en esta materia.

El convenio colectivo establece un serie de cláusulas que reglamentan modalidades de trabajo, peculiares de la industria, las que no analizaremos.

(ii) BENEFICIOS SOCIALES

En este rubro hemos ubicado lo que se denomina en el Convenio Colectivo "beneficios" que constituyen una parte importante de la institución jurídica, objeto de esta descripción.

Las distintas prestaciones las podemos descomponer de la siguiente manera:

PAGOS Y REGALIAS

A. Indemnización Parcial. Esta conquista en realidad constituye una especie de gratificación que se paga por el Fondo a través de las empresas dos veces al año: los meses de Marzo y Septiembre. Su monto equivale al 7% de los salarios devengados por el obrero en cada semestre calendario.

B. Indemnización complementaria en especies. El Fondo entrega por intermedio de cada empresa un par de zapatos semestralmente. El Fondo entrega dicha regalía si el obrero acumula los seis meses en dos o más empresas.

C. Beneficio complementario. Por feriado a base del 25% de los salarios que paguen por concepto de feriado colectivo a cada trabajador.

INDEMNIZACIONES

A. Indemnización por años de servicios. Esta petición tan sentida por los obreros se encuentra establecida en el Convenio Colectivo de la siguiente forma: a los obreros ingresados antes del 1° de Enero de 1959 se les paga una equivalencia de 18 días por año trabajado que en términos aritméticos significa el 5% de los salarios ganados. El monto que resulte por este concepto se aumenta en un 50% lo cual revaloriza la indemnización para cubrir la pérdida adquisitiva del dinero por efecto de la inflación. Para los obreros que hayan ingresado con posterioridad a 1951 reciben una equivalencia de 15 días por año trabajado que significa un porcentaje de 4,166% de los salarios aplicándose también el mismo 50% de revalorización señalado más arriba.

El total de los salarios se acumula por efecto de todo el tiempo trabajado en la industria, aún en empresas que actualmente no existen, o hubiesen cambiado su razón social ya sea por venta de ellas o constitución de sociedades

anónimas, siempre y cuando hayan aportado imposiciones al Fondo en cualquiera de sus condiciones de empresa.

B. Indemnización extraordinaria por incapacidad física o de edad. Los obreros que acrediten tener más de 15 años de trabajo en una empresa o 20 en diferentes empresas afiliadas al Fondo y que no pueden trabajar por incapacidad física o de edad, 65 años en los hombres y 55 años para las mujeres,de preferencia aquellos jubilados por invalidez o vejez del Servicio de Seguro Social, tienen derecho a percibir 30 días de salarios por cada año trabajado que equivale al 8,33% de las remuneraciones ganadas por el obrero durante todo su período de trabajo en la Industria, adaptándose las mismas disposiciones indicadas en el parráfo de la indemnización por años de servicios.

El pago puede ser al contado o por cuotas, el interesado elige el sistema que más le convenga. Si es al contado el monto total, recíbe el 50% de aumento aplicándose así la revalorización comentada anteriormente. Si es por cuotas, el total ganado se divide por doce, pagándose durante un año por mensualidades vencidas, que puede renovarse infinitamente según sean las disponibilidades económicas del Fondo, manteniendo vigentes sus derechos a las cuotas mortuorias, asignación natal y aguinaldo de navidad. Las personas acogidas al sistema de cuotas mantienen íntegramente su indemnización por años de servicios, pero sin la revalorización del 50% y al momento de su retiro del Fondo por su propia voluntad, se le cancela el 4,165% sin descuento alguno de las cuotas o beneficios económicos ya recibidos.

C. Indemnización por fallecimiento del beneficiario. Los familiares reciben una prestación equivalente al 4,165% ó 5% según corresponde a su ingreso antes o después de 1951.

D. Indemnización por siniestro. Los obreros que hayan quedado cesantes por incendio u otro siniestro imprevisible de la fábrica en que laboran, recibirán un pago inmediato consistente en un 5% de los salarios ganados en el semestre último. Este pago es compatible con otras prestaciones del Convenio, al que se agrega la devolución del valor de las herramientas que siendo de propiedad del obrero, se hayan destruído en el siniestro.

E. Indemnización por siniestro personal. Se ha establecido este derecho cuyo monto regula la autoridad del Fondo en los casos de incendio de viviendas u otros siniestros imprevisibles que afecten los bienes individuales del trabajador.

BENEFICIOS MARGINALES

El Convenio Colectivo General ha establecido una serie de beneficios pagados en dinero efectivo y de una sola vez a los beneficiarios y a sus representantes, cuyo monto se ha mantenido en estos años. Tales beneficios son:

a) Asignación natal, cuyo monto asciende a E° 10,por hijo que nazca.

b) Asignación por Servicio Militar que consiste en el pago de E° 2 mensuales a- concripto y E° 5 de una vez al reintegrarse a la industria donde se desempeñaba.

c) Aguinaldo de Pascua, que consiste en el pago de E° 3 o de E° 7, en el primer caso cuando el beneficiario no tiene cargas y el segundo cuando las tenga, cualquiera sea su número. En 1965 se aumentó a E° 25 por persona y de E° 2 por carga con un mínimo de E° 30.

d) Aguinaldo de bodas. Se concede al beneficiario que contraiga matrimonio una suma de E° 20. Si la cónyugue reúne la misma calidad, reciben una suma equivalente.

e) Cuota mortuoria, cuyo monto varía según sea el causante. Si es el beneficiario o su cónyugue E° 200; los padres si viven con el beneficiario E°150, en caso contrario, E° 100, los hijos mayores de tres años acreditados como cargas E° 100; hijos menores de tres años y otros familiares E° 40.

En relación a estos beneficios marginales, el obrero los continúa cobrando, aunque haya sido despedido, siempre que tenga más de cinco años de afiliación al Fondo y que no haya retirado su Indemnización por años de servicios. En este caso los beneficios se perciben hasta tres meses de cesantía.

Este plazo puede ser prorrogado por tres meses más, y la indemnización por años de servicios no podrá retirarla sino dentro de seis o nueve meses, según los casos, después de los plazos solicitados por escrito a que se ha hecho referencia.

En suma, el Convenio Colectivo General ha establecido en sus cláusulas las condiciones de trabajo y las diversas prestaciones que se han indicado en los párrafos precedentes.

****
****
****

En la publicación de este folleto intervinieron:
Dactilografía
Carmen Valencia C
Operadores Multilith
Rosendo Anticoy N.
Jefe de Publicaciones
Homero Zamorano C
Se terminó de imprimir en INSORA
en Julio de 1967
Primera Edición 500 ejemplares