

**instituto de
administración**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD DE CHILE



**Las Relaciones Colectivas
del Trabajo en Chile**

JORGE BARRIA S.

Jorge Barría S. Profesor-
Investigador en la División de Re
laciones Industriales del Institu
to de Administración. Profesor de
Historia y Derecho del Trabajo en
la Universidad Técnica del Estado
Autor de "Los Movimientos Sociales
de Chile 1910-1926"; "La Trayecto
ria y estructura del movimiento
sindical chileno 1940-1962"; "Chi
le en el siglo XX, un ensayo de
interpretación histórica" y nume
rosos ensayos, artículos y comen
tarios de historia general, histo
ria del movimiento obrero, rela
ciones del trabajo y temas de ac
tualidad laboral.

L A S R E L A C I O N E S
C O L E C T I V A S
D E L T R A B A J O E N C H I L E .

Jorge Barriá Serón.

© INSORA, Instituto de Administración
Compañía 1270. Santiago - Chile, 1967
Inscripción N° 34033
Publicaciones INSORA N°36.

SUBDIRECCION DE INVESTIGACIONES EN ADMINISTRACION

DIVISION DE RELACIONES INDUSTRIALES

PREFACIO

El Instituto de Administración ha destinado, desde hace un tiempo, un equipo de investigadores para que ausculten con los métodos de las ciencias sociales el problema del trabajo. El área de dicho problema comprende el estudio de los recursos humanos, el papel del Estado, de la Gerencia y de los trabajadores y sus organizaciones, los conflictos sociales, los mecanismos para resolverlos, las técnicas administrativas consiguientes, en suma, todo lo que constituye el meollo de un sistema de relaciones industriales.

Chile, un país en proceso de industrialización, acusa ya variados y complejos problemas en su sistema de relaciones laborales. La existencia de varios centenares de sindicatos de fábrica o establecimiento, la presencia de una gerencia con actitudes definidas, la periódica discusión de más de mil pliegos de peticiones, un apreciable número de huelgas "ilegales", son algunos de los aspectos generales de las cuestiones industriales y laborales nacionales. El conocimiento científico de dichos problemas adquiere un significado en la medida que pueda permitir tomar decisiones a nivel político, más adecuadas a la realidad nacional, creando instituciones que permitan una expedita canalización de los conflictos y frustraciones que acaecen en una sociedad industrial.

Con miras a contribuir a este conocimiento, se publica la presente investigación cuyo título "Las Relaciones Colectivas de Trabajo en Chile" indica el contenido básico de la obra. El autor ha recogido una amplia gama de información, la ha completado con atinadas observaciones empíricas y finaliza su trabajo con una serie de conclusiones donde vierte su criterio personal acerca de las reformas del actual sistema de relaciones obrero-patronales del país.

El Instituto de Administración entrega este trabajo con el convencimiento que su autor contribuye a esclarecer algunos aspectos de los complejos problemas que derivan de la realidad industrial del país. La Institución agradece al investigador, profesor Jorge Barría, su contribución al estudio de los problemas del trabajo que son y han sido, en los últimos años, preocupación preferente tanto del autor como del Instituto de Administración.

ABRAHAM TOLEDO G.
Director.

I N D I C E

- Prefacio	
Introducción	1
Capítulo I. El sistema de relaciones industriales de Chile	3
Capítulo II. Los papeles del Estado, Gerencia y trabajadores	7
Capítulo III. Las relaciones colectivas de trabajo	22
Capítulo IV. El análisis de la realidad de las relaciones colectivas de trabajo	40
Capítulo V. Los casos especiales de convenios colectivos de trabajo	59
Capítulo VI. Conclusiones	78
- Bibliografía	87

I N T R O D U C C I O N

El objeto de este trabajo es concretamente el examen de las relaciones colectivas de trabajo, en otras palabras, los vínculos existentes entre las Gerencias y los grupos de trabajadores, estén éstos organizados o no. Desde otro ángulo, se indagará el proceso de la negociación colectiva dentro de los marcos de la estructura económica del país, quedando excluida del análisis la acción directa del sindicato, o mejor dicho las huelgas como otra manifestación de las relaciones colectivas laborales.

La investigación se inicia con un panorama general, que según el autor, son las características más acentuadas del sistema de relaciones obrero-patronales del país. Este esbozo corresponde a sectores económicos bien definidos, a saber, la industria manufacturera y fabril, la construcción, la minería y servicios. Queda excluido del trabajo el sistema de relaciones laborales vigente en la agricultura.

A continuación se exponen los papeles que juegan el Estado, la Gerencia y los trabajadores en el sistema de relaciones industriales del país. Se detalla la intervención del Estado en materias sociales, como las prerrogativas de los directores de empresas y se finaliza el rol que desempeñan los trabajadores organizados.

El capítulo siguiente se refiere a las Relaciones Colectivas del Trabajo, cristalizadas en las instituciones jurídicas que la legislación ha creado para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. Se examina el mecanismo legal de negociación colectiva y todas sus implicaciones legales.

El trabajo continúa con un análisis de la realidad de la negociación colectiva en el país. Basado en datos estadísticos oficiales, se seleccionó el año 1964 para dar a conocer el número de pliegos de peticiones presentados, su distribución por sindicatos y provincias, el contenido de los mismos, las instituciones jurídicas más comunes y sus limitaciones generales.

El capítulo anterior se completa con otro que estudia dos casos particulares de relaciones colectivas de trabajo. Uno rige en la industria molinera y el otro abarca a gran parte de las curtiembres y fábricas de calzado del país.

La investigación finaliza con una serie de conclusiones que resumen la opinión del autor acerca de las materias tratadas en su trabajo y tendientes a reformar la situación legal y social imperante en el actual sistema de relaciones industriales del país.

El trabajo se ha basado en la bibliografía general moderna existente, en las observaciones empíricas del autor y en informaciones estadísticas oficiales. Los datos recolectados para el capítulo del análisis de la realidad de la negociación colectiva, provienen de la Dirección General del Trabajo, en especial de su sección conflictos colectivos y correspondientes al año calendario 1964. Estas informaciones han sido ponderadas para obtener un cuadro lo más aproximado a la realidad dentro de las dificultades y deficiencias que por lo general, adolecen en nuestro país las estadísticas relacionadas con los problemas laborales.

El sociólogo, investigador del Instituto de Administración, Manuel Barrera revisó el trabajo original e hizo diversas críticas y sugerencias que el autor agradece. Hizo observaciones sobre el aspecto legal del trabajo el abogado Arnoldo Camu V., cuyo aporte reconoce el autor.

Capítulo I

EL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN CHILE

Históricamente, los comienzos de la industrialización, a principios de este siglo, como la actividad minera del salitre, crearon los primeros sistemas de relaciones laborales. Este problema conocido en su época como la "cuestión social", creó complejos y múltiples efectos los que se manifiestan en grandes huelgas, la fundación de los primeros sindicatos, todo lo cual logra atraer la atención de los políticos.

La legislación social es uno de los problemas políticos agitados en la década de los veinte, los que se concretan el año 1924, con la promulgación de las diferentes leyes que regulan las relaciones del trabajo y la seguridad social del país. En lo formal, se inicia un sistema de relaciones industriales encuadrado dentro de leyes, las que van a ir paulatinamente aplicándose en consonancia con el desarrollo industrial del país. Se puede afirmar, que a partir del gobierno del Frente Popular en 1938, es cuando, en forma definitiva la aplicación del Código del Trabajo se convierte en la práctica más o menos constante en el campo de las relaciones obrero-patronales.

La realidad laboral, sin embargo, ha creado una serie de circunstancias nuevas; aunque muchas de ellas están reglamentadas por la ley, no es menos cierto que la práctica genera una serie de hechos peculiares que rebalsan el aspecto formal propiamente tal. De ahí que una descripción de lo que se estima son las características del sistema de relaciones industriales del país, trate de conciliar el aspecto formal con lo que se considera son algunas realidades que existen en el sistema.

Las características esenciales del sistema de relaciones obrero-patronales del país son:

- 1.- La libertad de contratar la fuerza de trabajo, traducida en lo jurídico en el contrato individual del trabajo. Esta institución constituye la pieza fundamental del sistema. Tanto el Código del Trabajo como la realidad social, lo consagran como un elemento básico. Desde luego, la legislación dedica prácticamente todo el articulado del Código a reglamentar la relación individual de trabajo haciendo excepción sólo en lo referente a organización sindical y conflictos colectivos.

Del examen de los convenios colectivos del trabajo, se puede desprender que muy pocos de ellos incluyen cláusulas en las que reclama la participación del sindicato en la contratación de los trabajadores.

2.- El desahucio, es decir, el derecho del empleador o patrón de poner término a los servicios del asalariado dentro de los plazos legales. Durante cuarenta años rigió la disposición legal que estableció un aviso de seis días para el obrero y de treinta días para el empleado o el pago inmediato de esos días a los trabajadores en virtud de los cuales se ponía término a sus labores en la empresa. Esta realidad se modificó recientemente en 1965, fecha en que se dictó una ley de inamovilidad por un año y posteriormente se ha modificado los artículos correspondientes del Código del Trabajo referentes a la terminación de servicios ampliando sus causales, estableciendo un plazo uniforme de treinta días de desahucio y algunas garantías para los trabajadores.

3.- La diferencia entre el obrero y el empleado basada en una apreciación muy discutible entre el trabajo manual e intelectual. Esta discriminación se traduce en estatutos jurídicos diferentes, incluso en el Código del Trabajo, regímenes sindicales distintos, prestaciones diferentes en la seguridad social y status sociales bien diferenciados en el medio chileno.

4.- La existencia de una gerencia tradicional, tanto en su variedad autoritaria como paternalista, categorías que, por regla general, corresponden a una etapa estrechamente condicionada a los cambios de una sociedad de un país en vías de desarrollo.

5.- La organización de los trabajadores se genera a nivel de fábrica, establecimiento, empresa. En otras palabras, el sitio de trabajo determina el grupo organizable, realidad cimentada por la legislación laboral, como también por la peculiaridad del mundo industrial chileno no caracterizado por pequeñas y medianas empresas.

6.- El tipo de sindicato o grupo de trabajadores es local del punto de vista geográfico, vale decir, radicada en una empresa determinada ubicada en algunos de los sitios de concentración industrial del país, o como en el caso de la minería, en lugares distantes de los centros urbanos o de las vías de transporte más concurridas.

7.- La negociación colectiva se realiza dentro de los marcos de la empresa, por regla general. El surgimiento de los problemas, su crisis

talización en un pliego de peticiones, su discusión, resolución y cumplimiento se llevan a cabo entre las partes interesadas del establecimiento correspondiente. Todas las tensiones sociales como las cargas emocionales propias de un proceso como el indicado, se provocan dentro del recinto de la empresa.

8.- La negociación colectiva, se radica geográficamente al nivel de la localidad donde se encuentra ubicada la planta industrial. Esto significa que el conflicto colectivo que se genera, solo interesa a los componentes de la fábrica: directores y trabajadores. Sólo en ciertos casos trasciende a la comunidad local, hecho que depende indudablemente de la magnitud e importancia de la empresa. Pero en la generalidad de los casos, los trabajadores libran sus escaramuzas con la gerencia, las más de las veces solos, aislados de los demás sectores de asalariados.

9.- La negociación colectiva está reglamentada por la ley, la que se ñala en forma minuciosa los pasos para llevarla a buen término. Los plazos, las mayorías para aprobar el pliego de peticiones, la oportunidad de su presentación como las garantías que significan a los trabajadores el hecho de ceñirse a sus normas, son algunos de los aspectos más sobresalientes de los requisitos que deben cumplirse en la negociación colectiva.

10.- El Estado interviene en el proceso de la negociación colectiva. En efecto, todo pliego de peticiones debe ser sometido al procedimiento de la conciliación, trámite obligatorio sin el cual los derechos de las partes no tienen vigencia. La conciliación es la forma con que el gobierno interviene en la tramitación de un conflicto colectivo. Sus organismos paritarios, las Juntas de Conciliación, instalados por departamentos o actividades económicas específicas, son las encargadas de escuchar y de constituir un terreno neutral donde las partes en conflicto, expongan sus puntos de vista y lleguen a un acuerdo o avenimiento hablando en términos más precisos. Si se examina el funcionamiento de estos organismos, se constata que el papel del Estado es pasivo desde el momento que el presidente de la Junta, que es un funcionario del Ministerio del Trabajo, no tiene derecho a voto para decidir puntos divergentes, pero en todo caso puede influenciar a las partes para que éstas acepten acordar condiciones de trabajo comunes.

11.- Agotados los trámites de la conciliación se puede producir la huelga, fenómeno social que resume las características del sistema de

relaciones industriales. Esta se realiza a nivel de empresa local y está minuciosamente reglamentada por la ley. Como en todas partes, es la huelga el hecho que atrae más la atención de la opinión pública y la circunstancia que en Chile exista un porcentaje importante de huelgas "ilegales", concita el interés de los estudiosos, como es una preocupación importante de los gobiernos.

12.- De las consideraciones anteriores, fluye una afirmación general, ~~que~~ que el sistema de relaciones industriales chileno está fuertemente influído por el Estado. Su expresión es el Código del Trabajo, leyes, decretos e instrucciones administrativas que constituyen ya una apreciable cantidad en lo que se refiere al número de disposiciones dictadas, como a la gran gama de asuntos laborales reglamentados. En un capítulo posterior, se describe el rol del Estado en el sistema en forma más detallada, en todo caso, podemos decir, que el sistema de relaciones industriales está impregnado de legalismo por una parte y el criterio político es una de sus características destacadas.

13.- Como consecuencia de esta realidad industrial y minera, se colige que las condiciones de trabajo se establecen a nivel de la empresa local. Este hecho ha creado grandes desniveles de remuneraciones y beneficios sociales entre los trabajadores que se desempeñan en los mismos puestos inclusive. El principio "a igual trabajo igual salario" no se cumple en estas condiciones lo que constituye un factor de tensiones entre los trabajadores, un elemento de competencia desleal entre empresas competidoras, un obstáculo para el perfeccionamiento del sistema de relaciones laborales y un formidable escollo para implantar la justicia social y la solidaridad. Estos desniveles producto, por una parte, de la realidad industrial misma, no han sido, por otra, alterados por la falta de una política o línea de acción permanente de las organizaciones sindicales.

14.- Del punto de vista histórico, se dijo anteriormente que el sistema de relaciones industriales se implanta formalmente con la dictación de las leyes del trabajo el año 1924. Han transcurrido más de cuarenta años de aplicación de esta legislación, inspirada, por lo demás, en leyes más antiguas de países europeos. A este armazón legal se ha incorporado una intensa práctica que completa las normas legales o las deja en desuso, de ahí que se puede estimar que el sistema chileno es anticuado, lento y complicado; en otras palabras, no es adecuado a las nuevas realidades que emergen de un país en vías de desarrollo.

Existe en estos momentos conciencia en todos los sectores que integran el sistema de relaciones industriales, de la necesidad de cambiar las bases actuales y procedimientos que establecen las condiciones del trabajo en el país. Tanto el Gobierno, la dirección de las empresas como los trabajadores coinciden en que hay que real^lizar estos cambios que permitan al país colocar sus relaciones lab^orales e industriales en un estado más avanzado y democrático en consonancia con el desarrollo socio-económico del país. Indudable^lmente discrepan en los métodos para llevar a cabo estos cambios, en los cuales la ideología y el criterio político juegan un papel des^ltacado.

Capítulo II

LOS ROLES DEL ESTADO, GERENCIA Y TRABAJADORES

Esta parte del estudio analiza los papeles que desempeñan los distintos factores que juegan en un sistema de relaciones indus^ltriales. Es importante determinar, siquiera en grandes líneas, las funciones como el sitio que ocupan cada uno de estos factores, por^lque definen el sistema, describen algunas tendencias de su evolución e indican aquellos puntos susceptibles de reforma para hacerlo más expedito y moderno.

El Rol del Estado.-

La descripción del sistema en sus aspectos generales hecha en el capítulo anterior, desprende la enorme influencia que el Estado tiene en él por medio de sus leyes laborales y de seguridad social, como de los organismos que ha creado para intervenir en es^lta área de los problemas sociales. El Gobierno ha empleado el inter^lvencionismo estatal para llevar a cabo los objetivos de todo de^lrecho social que son: a) la protección contra los riesgos que ame^lnazan a los trabajadores y contra los posibles excesos del poder patronal y, b) la obtención del mejoramiento, tanto material como espiritual, de los trabajadores.

Sin entrar en detalles de la historia nacional, se puede afirmar que el intervencionismo estatal en materia social, se arrastra desde hace más de cuarenta años a la fecha, tendencia que parece profundizarse y ampliarse en los últimos años. Este crite^lrio para afrontar los problemas sociales se debe al enfoque polí^l-

tico que en la década del veinte se dio a la cuestión social, lo que constituye uno de los principales rasgos de la actuación del Estado. Toda reforma legal o establecimiento de nuevas condiciones de trabajo es en Chile, un problema político que requiere la actuación de los grupos de presión, léase sindicatos, empresarios y, desde luego, partidos políticos, los que ponen en movimiento todo el mecanismo parlamentario, define a los partidos y ahora, desde hace un tiempo, las directivas de la política general del Gobierno. Si se pudiera establecer algún punto de comparación, Chile podría en materia social compararse con Francia, donde impera un criterio semejante guardando las proporciones que existen entre un país en vías de desarrollo y otro plenamente industrializado. El contraste, sin embargo, es más visible cuando a su vez comparamos nuestro país con los Estados Unidos, nación donde el criterio predominante es de tipo industrial y el medio para concretarlo es la negociación colectiva, (collective bargaining) pieza fundamental del sistema de relaciones obrero-patronales de ese país.

La forma concreta con que el Estado manifiesta su presencia en el mundo de las relaciones industriales y laborales, es la legislación del trabajo, incluyendo en ella las leyes de seguridad social. La base de esta legislación es el Decreto con Fuerza de Ley N° 178 de 1931 o Código del Trabajo que refunde y modifica las diversas leyes promulgadas desde 1924 a la fecha del mencionado cuerpo legal. Como anotamos anteriormente, se han sancionado numerosas leyes complementarias y especiales, decretos reglamentarios, dictámenes administrativos e instrucciones cuyas nóminas sería largo enumerar y no constituye tampoco el objetivo de este estudio.

Dentro de la vasta gama de problemas laborales en que interviene el Estado, describiremos las más importantes áreas que cubre la legislación del trabajo. Estas son: a) las remuneraciones mínimas; b) los reajustes de las remuneraciones; c) las condiciones de trabajo; d) la solución de los conflictos; e) la protección de los trabajadores; f) la seguridad social; g) la fiscalización gubernamental y, h) la participación de los trabajadores en los organismos estatales.

Examinemos cada una de estas áreas que permitirán determinar el grado de ingerencia del Estado en estas materias, las instituciones que se han creado y el alcance de las mismas:

A) Las remuneraciones mínimas.- En la actualidad, 1966, existen los siguientes tipos de sueldos y salarios establecidos en distintas épocas y para diferentes sectores de trabajadores:

- 1.- El sueldo vital, para los empleados del sector privado tanto de la industria fabril y comercio como de la minería y agricultura. Se estableció el año 1937 y rige hasta hoy para los empleados particulares como remuneración mínima con las alternativas que oportunamente se examinarán.
- 2.- El salario mínimo del obrero industrial no aprendiz, que se implantó el año 1953, lo debe recibir todo obrero plenamente capaz que a trabajar en un establecimiento fabril.
- 3.- El salario mínimo del obrero agrícola que, como su nombre lo indica, favorece a los trabajadores de ese sector de la economía nacional. Implantado el año 1953, se ha equiparado en 1965 al salario mínimo obrero industrial no aprendiz.
- 4.- El salario mínimo.- El Código del Trabajo determina, en su articulado, la formación de comisiones mixtas de patronos, obreros y autoridades del trabajo para que establezcan este tipo de remuneración. El salario mínimo lo define el Código como "aquel que no sea inferior a los dos tercios, ni superior a los tres cuartos del salario normal corrientemente pagado en la misma clase de trabajo a los obreros de las mismas aptitudes y condiciones, en la ciudad o región en que se ejecute." De la aplicación de estas normas, a partir del año 1931, han surgido varias comisiones mixtas que han establecido lo que se denomina tarifados por los que se han regido industrias como la gráfica, cuero y calzado, peluqueros en su época, etc. En realidad, esta forma de establecer remuneraciones ha perdido importancia tanto por la acción sindical como por las leyes que han establecido salarios mínimos más adecuados. Hace excepción la industria química y farmacéutica que ha implantado recientemente salarios mínimos para esa actividad.
- 5.- Salarios especiales.- La ley, además de establecer normas generales, ha entrado a reglamentar algunas actividades económicas en particular. El caso más notable por su importancia es la promulgación de una ley que en el año 1965 estableció el Tarifado nacional para los obreros de la construcción. Este debe reglamentar las distintas categorías de remuneraciones en los diferentes trabajos, establece organismos paritarios para determinarlos y tiene otras disposiciones sobre condiciones de trabajo. En la actualidad, el problema más importante es su implantación y cumplimiento por todas las empresas que actúan en esta esfera económica.

6.- La semana corrida.- Estrechamente relacionado con las remuneraciones está el pago de los salarios a los obreros en días domingos y festivos. Desde 1948, el obrero que ha cumplido determinados requisitos de asistencia, tiene derecho a recibir el pago correspondiente a los días que la ley determina son feriados. Se ha denominado a este beneficio el "pago de la semana corrida", cuya intención es acrecentar el interés del asalariado para que concurra regularmente a sus faenas y disminuir el ausentismo en las actividades económicas. La ley establece los domingos como día festivo y también todos aquellos días considerados como feriados nacionales incluido el Primero de Mayo.

B) Los reajustes. El problema de reajustar las remuneraciones de acuerdo con el alza del costo de la vida, lo contempla el Código del Trabajo en la parte pertinente de los Contratos Colectivos del Trabajo, una especie de convenio, que se verá en su oportunidad. Sin embargo, la intención del legislador, fue dejar al libre juego de las partes en la negociación colectiva el determinar las remuneraciones, así como incluir en el pacto colectivo respectivo la cláusula a que hace mención el Código del Trabajo, en el sentido de que estas remuneraciones se reajusten de acuerdo con el alza del costo de la vida. Este criterio se modificó el año 1937, cuando se dictó la ley que estableció el sueldo vital para los empleados particulares, la que se ha ido perfeccionando en leyes posteriores. Esta legislación dispone un mecanismo de reajuste del sueldo vital de acuerdo con el alza del costo de la vida determinado y fijado por un organismo especial: la Comisión Central de Sueldos. Esta tenía sus propios procedimientos para determinar los factores que contribuyen al alza de la subsistencia y demás rubros que inciden en el costo de la vida de un empleado. Se establecen diversas escalas de sueldos vitales, sea por actividad económica (industria, comercio, minería y agricultura) sea por división territorial (departamento) y además determina una escala para equilibrar los reajustes. Este esquema se completa con un reajuste por antigüedad, totalmente independiente del anterior, equivalente a un 3% anual o un 10% cada tres años. Durante años este sistema fue el más completo existente en el país, funcionó con cierta eficiencia y llegó a ser el modelo al que aspiraban otros sectores no favorecidos con él.

En el año 1956 se produce un vuelco en materia de remuneraciones. El Gobierno inicia una política global para afrontar el proceso inflacionario, dentro de la cual una definición frente al problema de las remuneraciones adquiere un significado especial.

El Ejecutivo, dentro de la concepción general de su política antiinflationista, estima que debe intervenir en forma enérgica ante los reajustes de las remuneraciones a los que responsabiliza de constituir uno de los factores que contribuyen a acelerar la espiral inflacionaria, la cual por lo demás está, en esta época, bastante acrecentada. Procede de acuerdo con la ley N° 12006 de Enero de 1956 a iniciar una política de control de los sueldos y salarios tanto del sector privado como público y fija ese año un porcentaje de aumento inferior al alza real del costo de la vida. Desde esa fecha hasta 1964, se sigue como norma general la de conceder reajustes en las remuneraciones inferiores al alza de la subsistencia fijada en un índice elaborado por la Dirección General de Estadísticas y Censos, situación que se expresa en distintas leyes que perfeccionan y complican el sistema de sueldos y salarios del país.

Durante los años mencionados (1956-64) en que rigió esta política general, si bien las distintas leyes antiinflationistas no pusieron trabas formales al libre ejercicio de la negociación colectiva a nivel de empresa, no es menos cierto que de hecho se aplicó esta política de reajustes en todo el país. Esta realidad se generó debido por una parte, a la interpretación que las juntas de conciliación y autoridades administrativas hicieron de la ley y por otra a las condiciones sociales imperantes, de las cuales es digno destacar el apoyo que los sectores empresariales dieron a los planteamientos gubernamentales y el amplio respaldo político y parlamentario que dispuso el gobierno de entonces. Otro hecho es la contención del movimiento sindical, como las debilidades y fracasos de éste para llevar a cabo una acción sindical autónoma, realista y con posibilidades de éxito.

Si bien es cierto que la orientación de la política antiinflationaria ha cambiado, desde el momento que a partir del año 1965 se otorgan reajustes legales del ciento por ciento del alza del costo de la vida; el hecho capital perdura, cual es el derecho del Estado a intervenir en la fijación de los aumentos de las remuneraciones de toda la población trabajadora del país sin distinción de empleador sea este público o privado y cualquiera sea la actividad en que se desempeñen dichos trabajadores. Esta realidad se debe tener presente para determinar el radio de acción que puede tener la negociación colectiva para los trabajadores, como para la política de la empresa. Esta situación tiende a perpetuarse, desde el momento que el Gobierno considera que una política de reajustes de las remuneraciones es una de las piezas fundamentales de su enfoque global del problema inflacionario que, a su vez, es una parte de una perspectiva más amplia de estímulo al desarrollo económico del país.

Para terminar este acápite, debemos decir que tanto en la determinación de las remuneraciones mínimas como en la cuestión de sus reajustes, la participación de los trabajadores organizados es casi inexistente. El Gobierno por medio de una ley aprobada por el Congreso Nacional, dispone los aspectos fundamentales y da las normas para su aplicación. Un argumento más para establecer que el intervencionismo estatal tiene un marcado carácter político que hace que los problemas laborales de Chile adquieran tonalidades diferentes de lo que acaece en otras naciones.

C) La determinación de las condiciones de trabajo.- El Código del Trabajo contiene una serie de disposiciones respecto a las condiciones en que deben los trabajadores prestar sus servicios. Se examinarán aquellos aspectos más sobresalientes:

1.- El contrato individual de trabajo, institución básica del sistema de relaciones laborales es minuciosamente reglamentado por el Código del Trabajo y cuyos detalles no ahondaremos. Debemos agregar la discriminación legal entre obreros y empleados, los que tienen contratos de trabajo diferenciados en la reglamentación entre otras cosas con la prueba del contrato, la terminación de los servicios y los plazos de duración. Sin embargo, a partir de 1965 existe la tendencia de ir eliminando paulatinamente estas diferencias las que ya han sido reformadas por lo menos, en lo que dice relación con las dos primeras diferencias anotadas. La información se completa al agregar que la ley reglamentó contratos de trabajo individuales en determinadas actividades tales como la agricultura, marítima, servicio doméstico y establece disposiciones especiales para proteger el trabajo de las mujeres y niños. Es interesante también destacar que el contrato de aprendizaje está legislado en forma imperfecta en nuestro país.

2.- Jornadas de trabajo.- La ley establece la jornada de 48 horas distribuídas en seis días o cinco días en los casos especiales, jornada que es norma general hasta ahora. En la actualidad, no existen indicios que determinen una tendencia a disminuir la jornada ordinaria de trabajo, salvo en el sector minero cuyos sindicatos abogan por la jornada de 40 horas, la que esperan obtener algún día mediante la promulgación de una ley especial. Los obreros del carbón han obtenido en 1966 la dictación de esas normas jurídicas especiales.

El Código señala el número de horas extraordinarias que se pueden trabajar, las que deben pagarse con un 50% sobre el salario ordinario que se percibe, como también la forma de controlarlas.

También el Código establece otras jornadas de trabajo, como la de 56 horas para faenas discontinuas, previamente calificadas por las autoridades del trabajo.

3.- Como se anotó anteriormente, la ley establece los domingos como días festivos, como asimismo los días feriados nacionales, todos ellos remunerados siempre que se cumplan determinados requisitos.

4.- Los feriados.- La ley contiene también estipulaciones referentes a los períodos de descanso anual de los trabajadores. Al respecto establece que para el sector obrero las vacaciones tendrán una extensión de siete a quince días pagados según los días trabajados en el año; para los empleados particulares quince días, con goce de sueldo íntegro. Contempla además, disposiciones especiales para los obreros mineros y los empleados que viven en determinadas regiones del país. En 1964 se promulgó una nueva ley que establece un sistema de feriado progresivo de acuerdo con la antigüedad en empresa, derecho que beneficia a los obreros y empleados del sector privado del país. Sin embargo, la práctica ha generalizado los feriados colectivos que las empresas otorgan a todo su personal en una fecha determinada (Febrero especialmente) por los quince días legales.

D) La solución de los conflictos.- En la sección primera de este estudio nos referimos al hecho que, tanto la negociación colectiva como la huelga, están reglamentadas minuciosamente por la ley. Un aspecto interesa destacar por ahora, es que el trámite de la conciliación es obligatorio, vale decir, que todo conflicto para que tenga validez legal, debe someterse a la Junta de Conciliación que es el organismo creado por el Estado para tomar conocimiento de la negociación colectiva.

E) La protección de los trabajadores.- El Estado ha creado diversos servicios para atender la salud de los trabajadores. Uno de estos, el Servicio Nacional de Salud, debe proporcionar atención médica y hospitalaria a los imponentes del Servicio de Seguro Social, esto es, a la inmensa mayoría de los obreros manuales que constituye un porcentaje apreciable de la fuerza de trabajo del país. Los empleados particulares disponen de un Servicio Médico que solamente les otorga medicina preventiva. En suma, el Estado dispone de servicios que proporcionan atención médica y hospitalaria a un gran porcentaje de los trabajadores del país. A su vez, las distintas leyes de estos servicios, contienen disposiciones para proteger la estabilidad o inamovilidad del trabajador mientras se encuentra enfermo. Establecen el pago de subsidios, y, en general, sufragan los gastos de enfermedad y medicina de los acogidos a sus disposiciones.

En materia de accidente del trabajo también existen leyes protectoras y organismos estatales especializados que cubren este importante aspecto de los riesgos de los trabajadores.

En lo relacionado con medidas de seguridad e higiene industriales, tanto el Código del Trabajo como leyes generales, establecen normas sobre estos aspectos. En general, se puede decir, en este aspecto, el problema es la insuficiencia de la fiscalización del Estado que se encuentra dispersa en diversos organismos que actúan sin ninguna coordinación. El otro problema, es la ausencia de una educación preventiva, situación que se ha ido modificando en los últimos años por la influencia del Consejo Nacional de Seguridad.

F) La seguridad social.- Se ha mencionado este importantísimo aspecto de los problemas sociales por la enorme incidencia que tienen los beneficios que otorga, los recursos financieros de que dispone y por constituir un elemento de redistribución del ingreso nacional.

Las cajas de previsión social administran las asignaciones familiares, los subsidios de enfermedad, maternidad, lactancia, reposo preventivo y cesantía. Les corresponde pagar las pensiones de vejez, invalidez y montepíos. En ciertos casos desembolsan los desahucios y las indemnizaciones por años de servicios y son fuente de crédito con los préstamos de auxilio médicos, dentales e hipotecarios. Del punto de vista laboral, la seguridad social atiende numerosas prestaciones que, de otro modo, serían fuente de peticiones de los trabajadores a sus respectivas empresas, las que se descargan de las mismas en los respectivos servicios estatales de seguridad social. Sin embargo, la realidad previsional del país crea presiones en el sentido de igualar las prestaciones al nivel más alto del sistema de los seguros sociales en un plano general. En la empresa se manifiesta en las peticiones tendientes a suplir aquellos beneficios legales que, por diversas circunstancias, son insuficientes para los trabajadores. En lo que se refiere a prestaciones, debemos señalar la inexistencia de un seguro contra el paro forzoso ya que los que existen (aun el de los empleados particulares denominado auxilio de cesantía) son insuficientes y no cumplen la finalidad social de todo seguro de desempleo.

G) La fiscalización estatal.- El Estado tiene diversos organismos destinados, por una parte a controlar el cumplimiento de la ya frondosa legislación laboral del país, y por otra, a dirimir los conflictos que se produzcan entre las personas sobre la procedencia de sus derechos. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social por medio de

sus funcionarios, lleva a cabo en parte la fiscalización de la legislación del trabajo. Las cajas de previsión social tienen sus propios mecanismos de control y existen otras reparticiones que también actúan en este campo. Diversos problemas aquejan la fiscalización administrativa, entre otros falta de coordinación, la escasez de recursos financieros como humanos, son los que se puede señalar como los más distintivos.

Por último, el Estado dentro del Poder Judicial ha creado una rama especializada, la judicatura del Trabajo que está llamada a resolver aquellos problemas individuales y controvertidos que se generan entre las partes que componen el sistema de relaciones industriales y laborales.

H) La participación de los trabajadores.- La ley ha reconocido el derecho de los trabajadores a actuar en determinados problemas de las relaciones laborales. En efecto, deben nombrar vocales en las Juntas de Conciliación, comisiones mixtas de sueldos, consejerías de numerosas cajas de previsión social y en otros organismos de índole económica y cultural. Sin embargo, esta participación obrera está condicionada a los intereses inmediatos del Gobierno ya que éste los designa y remueve a su discreción, pese a que existen sistemas de selección formales. En otras palabras, los consejeros de los trabajadores son representantes del Poder Ejecutivo y deben ceñirse a sus instrucciones, de lo contrario son removidos. La participación de los trabajadores es puramente formal ya que no son responsables ante sus organizaciones, sino ante el gobierno que en un momento determinado los designó.

Para completar el cuadro de la intervención del Estado, debemos tener presente además, la amplia gama de programas en habitación, educación general, capacitación profesional y técnica, casas, deportes, etc., es decir, todos aquellos aspectos que interesan al bienestar y ocio de un pueblo, realidades que de no ser consideradas por la sociedad constituirían motivaciones para peticiones de los trabajadores en general.

Si se ha insistido en el rol que juega el Estado con su política de intervención en los problemas laborales, es para destacar la enorme trascendencia que tiene un gobierno en la determinación de remuneraciones y condiciones de trabajo del país. Si caracterizáramos este intervencionismo en forma somera diríamos que tiene un marcado criterio político, con una orientación eminentemente legalista, en muchos casos formalistas, y con una aplicación burocrática. En parte, esta realidad se mantiene por la ausencia de una auténtica participación de los interesados, especialmente los trabajadores organizados, cuya marginación ha impedido en cierto

grado el establecimiento de instituciones como el contrato colectivo de trabajo, que podría ser un elemento importante para remodelar el sistema de relaciones industriales existentes, por otro más moderno, eficiente y democrático.

El Rol de la Gerencia.-

Para ubicar el papel que juega este importante factor del sistema de relaciones industriales, debe tenerse presente, a grandes rasgos, la realidad industrial del país. Según la CORFO (#) en Chile existen unas 6.100 unidades que ocupan más de cinco obreros lo que hace un total de 225 mil obreros y empleados. De este número el 3% de ellos ocupa el 44% del personal mereciendo el calificativo de empresas grandes; las medianas constituyen el 30% del total con el 40% de los trabajadores y las empresas pequeñas que son el 67% sólo ocupan el 16% del personal. De los datos, se desprende que según la CORFO la media ocupacional de la industria pequeña es de nueve personas, la mediana 50 personas y la gran fábrica, 521 individuos.

Del punto de vista laboral se puede decir que la empresa grande está totalmente sindicalizada, y una parte de la mediana, rigiendo en ambas relaciones colectivas del trabajo. En cambio, en la pequeña industria, sigue rigiendo como única norma el contrato individual de trabajo. Debo agregar que la empresa abarca otros sectores, tales como la minería, la construcción y las denominadas actividades terciarias, sobre las cuales se dispone las informaciones fragmentarias acerca de los grupos pequeños y medianos para los cuales son válidas las opiniones vertidas para el sector fabril.

Sin entrar a prejuzgar acerca de las actitudes de la Gerencia en lo que se refiere a las relaciones humanas en la empresa, por falta de un estudio científico social acabado, se puede, sin embargo, afirmar a base del conocimiento empírico, que las directivas de empresas se las puede ubicar en un gran porcentaje en el tipo de gerencia tradicional tanto en su variedad autoritaria como paternalista, existiendo en casos calificados tipos más modernos, especialmente en empresas de capitales foráneos. Esta realidad es un producto de la estructura económica del país en vías de desarrollo, y tiene raíces en el origen y desenvolvimiento de la industria y demás actividades

(#) CORFO, Geografía Económica de Chile, Santiago, Editorial Universitaria, 1965.

nacionales, sobre todo en las primeras etapas, situación que ha morigerado en cierto grado el intervencionismo del Estado en materias laborales. Un indicio sobre la realidad que se ha descrito en forma tan somera, se puede detectar de la actitud de la gerencia hacia los sindicatos, mirada del ángulo de los dirigentes gremiales. En efecto, un estudio sociológico señala que se acepta el sindicato como un hecho en la realidad fabril en un porcentaje del 48% de las respuestas y que un 45% opina en forma negativa en tanto que el resto (7%) tiene una posición neutral. Si bien, en las páginas siguientes del estudio se opina en forma abrumadora de la existencia de buenas relaciones, no es menos cierto que no existe todavía un consenso acentuado de la presencia del trabajo organizado. (#)

El poder de la gerencia en materias laborales es decisivo, determinando muchas de las respuestas de los trabajadores. En general, se puede estimar que la legislación laboral se cumple cuando se está en presencia de una organización sindical y su aplicación varía de acuerdo con el tamaño de la empresa, categorías de trabajo y grado de modernización de la misma. De ahí que la correlación de fuerzas en el sistema de relaciones industriales es importante sobre todo si existe sindicato; de lo contrario la balanza del poder se inclina hacia la dirección empresarial, pese a la legislación protectora que el Estado ha implantado.

La gerencia dispone de una serie de mecanismos para influir en forma decisiva en la determinación de las condiciones de trabajo. Entre estos citaremos los siguientes:

- 1.- El derecho a contratar y elegir al trabajador, realidad sancionada por la existencia del contrato individual de trabajo, que como se ha dicho anteriormente, es un elemento fundamental en nuestro sistema de relaciones industriales.
- 2.- El derecho a poner término a los servicios de sus trabajadores, previo el pago inmediato de los días de salarios o sueldos que la ley indica. En el ejercicio de este derecho no se considera la antigüedad en la empresa, ni ninguna otra consideración por humanitaria que ésta sea, salvo el respeto a las disposiciones legales. Este derecho omnipotente de la gerencia aplicado desde los comienzos de la industrialización en el país, válido para la minería, fue consagrado en la legislación en año 1924 y origina la respuesta del asalariado que durante decenas de años ha luchado por una de sus más caras peti

(#) Barrera, Manuel. El Sindicato Industrial: anhelos, métodos de lucha y relaciones con la empresa. Santiago, Departamento de Relaciones Industriales 1965 ps. 21-23.

ciones: "La indemnización por años de servicios." Esta prestación como indemnización lo estableció el Seguro Social, el año 1953, para los obreros. Sin embargo, esto no resolvió el problema de fondo, situación que recién el año pasado (1965) vino a modificarse al establecerse por la ley, la inamovilidad por casi un año de todos los trabajadores del sector privado, quienes sólo podían ser despedidos, previa calificación de los hechos por las autoridades del trabajo.

Esta situación se modificó, al promulgarse una nueva ley (1966) que modificó sustancialmente las causales, procedimientos y garantías de la terminación de servicios de los trabajadores.

3.- El derecho a incorporar aquellos cambios tecnológicos que esti me necesarios para el progreso de la empresa, situación importante en los casos que ésta es competitiva. La introducción de nuevas máquinas, la calificación de los nuevos operarios, la distribución del personal y el despido de aquellos no utilizables, constituyen prerrogativas que se harán sentir cuando el proceso económico nacional adquiriera un ritmo de industrialización más acelerado. El em pleo de la tecnología más avanzada indudablemente provoca trastornos en el personal ocupado tales como la reducción del mismo, la recalificación de los puestos, para citar algunos. Este hecho se convertirá en el futuro en uno de los problemas más capitales del sistema de relaciones industriales, y ya ha sido sancionada como causal de despido en la última ley de terminación de servicios.

4.- El derecho a introducir innovaciones administrativas como las modernas técnicas de administración del personal, racionalización de tareas, evaluación de las mismas, para citar algunas, Este de recho se ha traducido en la implantación de escalafones, en otras palabras, en el derecho de determinar los requisitos de ascensos y antigüedad del personal de la empresa, escalafones que muchas veces son producto de los usos y prácticas del mundo industrial, donde el espíritu paternalista influye considerablemente en su confección.

5.- El derecho a dictar las normas de orden, higiene y seguridad que rijan en el recinto de la fábrica o mina. Este derecho lo otorga la legislación del trabajo a los empleadores, con la salvedad que dichas resoluciones deben ser visadas por las autoridades del Ministerio del Trabajo, previa audiencia del presidente del sindicato o delegado del personal si los hubiere.

En la práctica se dictan los reglamentos internos cifrándose a una pauta que da el propio Código del Trabajo, cuyas infracciones son sancionadas con multas que deben pagar el obrero o empleado infractor, dinero que se deposita en una cuenta especial y cuyo monto debe ser distribuido a fin de año. El obrero tiene derecho a reclamar ante el inspector del trabajo si estima que la multa es ilícita. No existen, por otra parte, sanciones a los empleadores que infringen el citado reglamento.

6.- Las gerencias, por regla general, mantienen una política de bienestar social para sus trabajadores en gran medida motivada por la presión sindical. Esta actividad de la dirección empresarial se cristaliza en el aprovisionamiento de víveres, atención médica, provisión de habitaciones, preocupación por el grupo familiar (asistencia social) y organización de las horas libres (deportes, fiestas). Esta política tiene indudablemente un trasfondo paternalista y pretende solucionar una serie de problemas que van desde el ausentismo y rotación de los trabajadores, suplir las deficiencias de los beneficios legales, hasta ejercer una influencia en el personal que contribuya a descartar la acción de las organizaciones sindicales. Hay casos en que esta política llega a reemplazar toda actividad reivindicatoria de los asalariados, llegando a convertir sus organizaciones en mutualidades o en sindicatos de empresa o apatronados, en la jerga laboral.

7.- La gerencia tiene la obligación legal de dar una parte de las utilidades de la empresa a sus obreros, siempre que éstos estén organizados en un "sindicato industrial". A su vez, a sus empleados debe otorgarles una suma de dinero basada en dichas utilidades, vale decir, una gratificación. Estas medidas destinadas, por una parte, a interesar en la producción a los asalariados y por otra, de integrarlos socialmente a la empresa, no han logrado su cometido debido al deficiente cumplimiento de la ley. En efecto, los procedimientos legales para determinar estos beneficios no son lo suficientemente expeditos para permitir a todos los asalariados disfrutar de estos aportes pecuniarios que no son otra cosa que el justo derecho de participar en la riqueza que su trabajo contribuye a crear.

Los directivos de empresa están organizados, por regla general, en asociaciones por rama industrial, minera, comercio y construcción. Se han agrupado en sectores más amplios como la antigua Sociedad de Fomento Fabril, la Sociedad Nacional de Minería, la Cámara de la Construcción y diversas instituciones de comerciantes. El papel de todas estas organizaciones ha sido la coordinación de la política a seguir en sus relaciones con los poderes públicos, constituyendo fuertes grupos de presión y tribunas o porta-

voces autorizados de sus planteamientos generales. El núcleo central que reúne a todos estos sectores empresariales es la Confederación de la Producción y el Comercio, institución coordinadora cu ya importancia es tal, que un dirigente máximo de ella llegó a ser Presidente de la República.

La gerencia en Chile, en materias laborales, ha mantenido una posición de conservar el statu quo, vale decir, sostener el actual sistema de relaciones industriales existente haciendo excepción, en cierta medida, organismos como la Cámara de la Construcción. No se conocen iniciativas o proyectos para innovar los mecanismos de negociación colectiva del país, muy por el contrario, han sido partidarios definidos en todo lo que se refiere al control de los reajustes automáticos de las remuneraciones dentro de los marcos de una política global del proceso inflacionario. Han apoyado el intervencionismo estatal como una necesidad social, criticando sus aspectos burocráticos y el alto costo de las cotizaciones del sistema, especialmente el de seguridad social. Una explicación más detallada de la actuación de los sectores empresariales daría pábulo a un análisis más concreto de las políticas económicas y sociales sostenidas en los últimos años, análisis que rebalsa las perspectivas de este estudio.

El Rol de los Trabajadores.-

El papel que juega el movimiento sindical como factor dinámico dentro de un sistema de relaciones industriales es indiscutible, sobre todo si se tiene a la vista la experiencia y la realidad de los países más desarrollados del mundo.

Son los asalariados los que plantean constantemente sus problemas económicos y sociales, presionando tanto a las directivas de las empresas como al gobierno la necesidad de discutir las, acogerlas o simplemente rechazarlas. Ha sido la presencia del movimiento obrero, desde muy temprano en la sociedad chilena, lo que ha provocado en cierto grado la intervención del Estado en materias laborales y de la seguridad social. Sin ahondar en su historia, ni en los complejos problemas a que ha hecho frente ni en sus aspectos orgánicos, sobre todo los últimos años (#), insistiremos en algunos puntos que estimo de interés. Una característica define la organización sindical chilena, cual es que el ejercicio de la libertad sindical está notablemente restringido. El Estado controla legalmente desde el nacimiento, la administración, las inversiones, las funciones y la extinción de los sindicatos. La ley define los tipos de sindicatos, el área de sus actividades y establece una serie de prohibiciones para sindicalizarse, como para evitar la formación de organizaciones más amplias con recursos adecuados. Se ha formado un movimiento sindical fuertemente impregnado de legalismo, basado en el sindicato de empresa local,

(#) Ver Barriá S., Jorge. Trayectoria y Estructura del movimiento Sindical Chileno 1946-1962. Santiago, Departamento de Relaciones Industriales, 1962.

una de las características de nuestro sistema de relaciones industriales. Se han realizado diversos esfuerzos a través del tiempo para estructurar organismos que superen el ámbito local. De ahí la existencia de federaciones o uniones que, salvo excepciones, llevan una vida inorgánica y precaria. La actitud de los sindicatos se comprueba en el sentido que el área de preocupaciones de estos organismos es esencialmente económica y limitada al recinto de la fábrica, establecimiento de comercio o mineral. Por otra parte, se puede considerar, desde otro ángulo, el movimiento sindical como fuerza de oposición a la actual status social del país, desde el momento que se proclama anticapitalista y está fuertemente influenciado por los partidos políticos de raíz marxista. Esta realidad se manifiesta más claramente en los niveles superiores e intermedios del movimiento sindical y son elementos de juicio que tienen un grado de influencia en el sistema de relaciones industriales. De estas consideraciones fluye la actividad "política" de los sindicatos, en especial de sus Centrales de Trabajadores y que constituye la respuesta al hecho del intervencionismo del Estado, aspecto altamente considerado por su gravitación en este mismo capítulo. Sin embargo, la acción sindical ha contribuido considerablemente a la generación de instituciones colectivas del trabajo a cuya materia dedicaremos el capítulo siguiente.

Como se desprende de lo escrito, en las páginas precedentes, se ha querido detallar, dentro de las limitaciones de este estudio, tanto el sitio como las funciones que juegan el Estado, los empresarios y los asalariados en un sistema de relaciones industriales y laborales.

Se ha descrito lo que se estima que es la realidad escueta de los distintos factores que contribuyen a forjar las relaciones obrero-patronales para ubicar las relaciones colectivas del trabajo, miradas desde un ángulo jurídico como de su aplicación concreta en nuestro país.

El sistema chileno ha creado instituciones de derecho colectivo del trabajo, las que han alcanzado un nivel de evolución compatible con el grado de desarrollo del país. Estas instituciones las reglamenta el Código del Trabajo y normas complementarias las que representan indudablemente una tendencia impulsada por el Estado en el área de las relaciones laborales.

Capítulo III

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El sistema de relaciones industriales crea una serie de reacciones e interreacciones entre los factores básicos que lo componen, originando una cadena de hechos que necesitan ser canalizados dentro de estructuras formales. El sistema chileno actual forma una serie de relaciones jurídicas del trabajo, en las que pueden distinguirse dos aspectos definidos: las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas del trabajo. En la primera área, su expresión clásica es el contrato individual que se pacta entre un empleador y un trabajador determinado y que es, como ya se ha anotado, una característica de nuestro sistema de relaciones obrero-patronales. En cuanto a las relaciones colectivas, son las que reglan las vinculaciones de los grupos que se desenvuelven en el sistema. La definición la dan los sectores de asalariados que se coaligan en organizaciones frente a la gerencia que en cierta forma vendría a representar socialmente a un grupo colectivo económico como es una empresa en la parte directiva.

Con estos antecedentes se definen las Relaciones Colectivas de Trabajo como "aquellas que rigen entre uno o más empleadores por una parte, y una organización o agrupación de trabajadores, por otra, las que dan origen al Derecho Colectivo del Trabajo. Según los tratadistas, el Derecho Colectivo del Trabajo es la norma que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, sus relaciones, su posición frente al Estado y a los conflictos colectivos del trabajo.

El Derecho Colectivo teóricamente vendría, pues, a representar aspectos fundamentales en el área laboral y sus finalidades se pueden resumir en las siguientes: partiendo del supuesto que la legislación del trabajo pretende establecer los derechos mínimos del factor trabajo, el Derecho Colectivo es: a) una relación de grupos sociales; b) un derecho a favor del sector laboral y, c) una garantía de libertad.

De la definición expuesta anteriormente y de las consideraciones siguientes, es fácil colegir los aspectos de esta rama del Derecho Laboral lo que corrobora lo expuesto en la primera parte de este estudio.

El Derecho Colectivo del Trabajo produce, además, una serie de efectos inmediatos, en otras palabras, influye en determinados aspectos de las relaciones obrero-patronales, experiencias que se corroboran en los países desarrollados. Si bien es cierto que la norma jurídica por sí sola no basta para que exista una realidad laboral eficiente, no es menos cierto que contribuye a encauzar las tensiones y problemas del mundo fabril y dar una garantía para estructurarlas en formas adecuadas. Entre los efectos que han producido las relaciones colectivas del trabajo, figuran los que siguen, entre otros:

a) fomentar la unión de los trabajadores, lo que a su vez ha contribuido a la democratización de las relaciones obrero-patronales. Esta democratización se manifiesta en la igualdad de las partes del sistema como en la uniformidad o nivelación de las remuneraciones y demás beneficios económicos y sociales; b) ha traído un mejoramiento real de sueldos y salarios y demás condiciones de trabajo; c) la sustitución del contrato individual de trabajo por el colectivo; d) constituye una garantía del cumplimiento de los contratos colectivos del trabajo y, e) finalmente ha creado organizaciones para resolver las disputas y conflictos de los trabajadores y empleadores.

El Derecho Colectivo del Trabajo comprende una serie de instituciones jurídicas que pasamos a señalar:

- a) la libertad de coalición;
- b) la asociación profesional;
- c) la negociación colectiva;
- d) la huelga y el paro patronal o lock out y
- e) la reglamentación interna de taller.

Analícemos en forma somera estas instituciones para tener un panorama general del derecho colectivo.

El derecho de coalición es la libertad de actuar en forma concertada de cierto número de trabajadores o patrones en defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. Según los tratadistas, la coalición es un acto previo a la huelga y no representa necesariamente a una asociación profesional. Es de carácter eminentemente transitorio y vendría a ser los actos preliminares de toda negociación colectiva.

El derecho de asociación profesional o de sindicalización, como el derecho de huelga o paro patronal, crean instituciones que por sí solas están bien determinadas.

En lo que se refiere al derecho de dictar normas internas de disciplina, seguridad e higiene válidas en el recinto de la empresa, constituye una prerrogativa de la gerencia. En su oportunidad se dijo que el ejercicio de este derecho tiene ciertas limitaciones reglamentarias impuestas por las autoridades del trabajo. Históricamente el reglamento interno o de taller o fábrica, representó las primeras reglas que determinaron los derechos y obligaciones de los trabajadores en el establecimiento fabril, antecediendo al contrato individual, desde luego, y constituyendo desde otro punto de vista las primeras manifestaciones de un derecho colectivo del trabajo.

La negociación colectiva se singulariza en los denominados Convenios Colectivos de Trabajo o Contratos Colectivos del Trabajo. En realidad, la negociación colectiva es un proceso continuo de discusión de problemas reales de la empresa entre las partes del mundo industrial. Estas partes son, por un lado el o los empleados coaligados y por otra, un grupo de trabajadores que se reúnen con la finalidad de establecer las remuneraciones y condiciones de trabajo. La institución jurídica en Chile es el Contrato Colectivo de Trabajo, pero emplearemos el término "Convenio Colectivos de Trabajo", por ser, a juicio de los tratadistas más amplio y comprender además, otras instituciones que producen los mismos efectos del Contrato Colectivo reglamentado por la ley laboral, pero a su vez se diferencia en diversos aspectos que en su oportunidad se describirán.

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE.-

La legislación laboral establece en forma minuciosa las distintas fases del procedimiento de negociación colectiva, las diversas instituciones que surgen durante su tramitación y la huelga en un título que genéricamente denomina "De los conflictos colectivos". La negociación colectiva es un aspecto neurálgico de la actividad sindical ya que constituye su función fundamental, en muchos casos preparatoria de la huelga, e incluso puede servir de indicador para medir el grado de cohesión y participación de los trabajadores organizados. También puede indicar el grado de éxito o fracaso de los dirigentes sindicales en el proceso de obtener mejores condiciones de trabajo para sus asociados.

La legislación establece los diversos pasos que configuran el proceso de la negociación colectiva, y cuyo examen se hará a continuación:

1.- Para ejercer el derecho a negociar o presentar pliego de peticiones se requiere que haya más de diez obreros o empleados en las faenas o empresas. Esto significa que no es necesario que exista una organización sindical para plantear reivindicaciones económicas y sociales. En la jerga laboral, los trabajadores que no tiene el mínimo de 25 personas para dar forma a un sindicato legal, se organizan en un "comité", grupo laboral muy común en la industria de la construcción y otras actividades del país.

Legalmente se puede plantear conflictos colectivos en aquellos establecimientos o faenas en que trabajen menos de diez asalariados, pero no sujetos a la conciliación obligatoria. En estos casos, el camino que les cabe a los trabajadores es negociar directamente con sus empleadores las remuneraciones y demás condiciones de trabajo. En el caso de los empleados particulares se elige, cuando hay un personal de cinco personas como mínimo, un delegado que puede negociar en ciertos casos, a nombre de sus representantes.

Existe, sin embargo, una excepción en el sentido que habiendo menos del número de diez trabajadores, se pueden presentar pliegos de peticiones, siempre que se reúna el número mínimo de asalariados en varios establecimientos de ramos similares o conexos, como es el caso de las panaderías, molinos, en los que trabajan dos, tres o más obreros, pero el conjunto de la actividad industrial reúna los diez trabajadores que exige la ley.

2.- El personal reunido se pone de acuerdo en las peticiones que se van a presentar siempre que sean aprobadas por la mitad más uno de los asistentes a la asamblea que a su vez representen los dos tercios de los individuos que laboran en la empresa y que tienen un interés directo en las peticiones formuladas. Se hace un acta con dos ejemplares, uno de los cuales se envía al empleador y el otro, a la Junta de Conciliación respectiva. Además se designa una delegación, "la comisión de pliego" integrada por cinco personas que tiene la misión de tramitar el pliego de peticiones. Esta delegación, es la directiva sindical en los casos que existe una organización con personalidad jurídica.

3.- La ley establece desde ese momento una garantía importantísima, cual es la inamovilidad del personal por el hecho de plantearse un conflicto colectivo. Esta garantía se puede perder por sentencia del Juez del Trabajo quien califica las causales por las cuales procede el despido de estos casos, causales taxativamente establecidas en el Código del Trabajo.

4.- El pliego de peticiones tiene un plazo de 48 horas después de realizada la asamblea que lo aprobó para ser puesto en conocimiento tanto del empleador como de la respectiva Junta de Conciliación.

5.- Existe un trámite obligatorio: la conciliación. Esta se lleva a cabo en un organismo paritario, la denominada "Junta de Conciliación" que es presidida por un funcionario del Ministerio del Trabajo que no vota ni participa en las deliberaciones, por lo menos formalmente. La conciliación no es obstáculo para que haya un entendimiento directo entre las partes en conflicto laboral, sin embargo, la regla general, es que no se realizan dichas conversaciones directas. Entre otras causas, porque los trabajadores prefieren la conciliación por el hecho que el empleador, de acuerdo con la ley, tiene veinticuatro horas para recibir la delegación de pliego, si no lo hace, empieza a funcionar la conciliación a las veinticuatro horas siguientes; por otra parte, las garantías de protección de las leyes del trabajo y sobre todo la inamovilidad del personal, son factores que influyen para rechazar la negociación directa dentro de los marcos legales.

El proceso de la conciliación tiene una duración formal de quince días como plazo máximo. La práctica señala que dichos plazos se prolongan en demasía por una serie de razones que no es el caso analizar en este momento. La ley y su reglamentación establecen además, una serie de trámite adicionales que no ahondaremos por constituir aspectos bien particulares de los conflictos colectivos propiamente tales y que pueden ser materia de un análisis jurídico más detallado.

6.- La conciliación puede tener al término de las deliberaciones las siguientes alternativas: a) un acuerdo o acta de avenimiento; b) el arbitraje que es facultativo y que la ley recomienda ofrecerlo a las partes durante el trámite de conciliación; c) la huelga legal, y d) el lock out patronal.

Estas alternativas no constituyen un obstáculo para que las partes en conflicto suscriban un convenio colectivo, desestimando todo el proceso de la conciliación o establezcan las remuneraciones y demás condiciones de trabajo en un contrato colectivo, según sean los casos como se examinará más adelante. La huelga puede terminar a su vez por: a) el avenimiento; b) el arbitraje; c) el abandono de todo el procedimiento de conciliación y, d) el decreto gubernamental de reanudación de faenas.

La negociación colectiva conduce, como se desprende, a la estructuración de una serie de instituciones legales que, por regla general, producen los mismos efectos jurídicos y que hemos denominados genéricamente como Convenios Colectivos de Trabajo.

Los Convenios Colectivos de Trabajo.-

La legislación chilena ha reglamentado algunas de las instituciones que englobamos como Convenio Colectivo y en especial el Contrato Colectivo de Trabajo. Este ha sido reglado en el Código del Trabajo a continuación del contrato individual de trabajo y han sido las sentencias judiciales como los dictámenes de la Dirección General del Trabajo los que han extendido los efectos del Contrato a las demás instituciones que englobamos en el título señalado.

Los Convenios Colectivos de Trabajo comprenden las siguientes instituciones: a) el contrato colectivo de trabajo; b) el convenio colectivo propiamente tal; c) el tarifado; d) el avenimiento y, e) el fallo arbitral.

Las leyes chilenas del trabajo, como se ha dicho con anterioridad, fueron promulgadas el año 1924, de ahí que revista cierto interés en el estudio de la legislación comparada las fuentes de su inspiración. En lo que dice relación a pactos colectivos, lo más probable es que éstos se hayan inspirado en la ley francesa de 1919 sobre contratos colectivos. Esta, según los tratadistas de ese país, rompe, por primera vez, con la noción de interpretar la ley del trabajo con el criterio del derecho civil, pero, sin embargo, conserva un criterio de tipo individualista y liberal que se manifiesta en que: a) debe respetarse la voluntad de los trabajadores, es decir, su libertad y, b) parte del supuesto de la igualdad de las fuerzas sociales. Estas afirmaciones se traducen en el hecho que el Estado, en ningún caso, debe imponer en forma autoritaria o coactiva el contrato colectivo de trabajo: El progreso industrial y el desarrollo de la fuerza sindical, han

llevado a la formulación de formas jurídicas más avanzadas y progresistas que no se han manifestado en el país. De ahí que una de las causas de la deficiente reglamentación de los convenios, sea la antigüedad y fuente de inspiración de la legislación en ac tual vigor en Chile.

La existencia de los convenios colectivos no excluye la existencia de los contratos individuales de trabajo, muy por el contrario, hay tratadistas que opinan que el derecho colectivo vendría a ser la capa protectora del núcleo principal que sería la re lación individual de trabajo.

Por otra parte, se estima que el convenio colectivo es normativo, es decir, de normas generales y abstractas, lo que no impide que se mantenga el contrato individual. Además, existen diversos aspectos que contribuyen a esta diferenciación entre estas dos instituciones, de las cuales damos a conocer las siguientes:

- a) los sujetos tanto en el convenio colectivo como en el contrato individual son distintos. En uno es un grupo de organización de trabajadores; en el otro, es una persona determinada;
- b) las condiciones de trabajo son derechos y obligaciones para quienes las pactaron. Son normas generales;
- c) las relaciones individuales son independientes del pacto colec tivo;
- d) el convenio colectivo presupone actos jurídicos, vale decir, contratos individuales. En otras palabras, la ley radica en per sonas determinadas, un patrón y un trabajador los derechos y obligaciones del pacto colectivo;
- e) el contrato individual constituye una prueba preconstituida para todos los efectos en el caso que pudieren existir controver sias entre las partes, y
- f) el convenio colectivo, por una parte, ampara y protege las relaciones individuales y por otra, tiende a ampliar las mismas relaciones.

La naturaleza jurídica del convenio colectivo.-

Los juristas se han preocupado con gran acuciosidad en determinar la esencia jurídica de esta relación colectiva de trabajo. Un célebre tratadista - Carnelutti - ha resumido en una ingeniosa frase el problema al decir que el convenio colectivo es "un híbrido con cuerpo de contrato y alma de ley". es decir, reúne las características de una relación contractual privada, pero sus efectos son generales.

Sin pretender ahondar este tema que ha sido desarrollado, por lo demás, en forma brillante por autores de nombradía, da ré a conocer en forma suscrita las distintas teorías que explican la naturaleza de esta institución, teorías que han ido surgiendo, a compás del desarrollo de la sociedad en general y de la actividad sindical en particular.

El convenio colectivo nació a fines del siglo pasado en medio de un mundo en que el derecho privado constituía el enfoque principal de las relaciones jurídicas entre los seres humanos. El principio de la autonomía de la voluntad, base del derecho civil definió durante un largo período, el criterio con que los estudiosos del derecho afrontaron el problema jurídico que planteó el surgimiento del convenio colectivo. Se elaboraron de esta manera diversas teorías civilistas que pretendieron asimilar el convenio colectivo a algunas de las instituciones o mejor dicho, contratos del derecho civil. Las más importantes son: la teoría del mandato; la del cuasi contrato en la gestión de negocios; Planiol y Berthelemy entre otros, popularizaron la teoría de la estipulación en favor de un tercero, el jurista M. Mast elabora el planteamiento de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional y finalmente, Capitant y Cuhe estiman que el convenio colectivo era uno de los contratos innominados del derecho civil.

El planteamiento de los civilistas quedó seriamente quebrantado cuando se consideró la aplicación, válida para todo el mundo, del convenio colectivo a todas las personas que pertenecieran a las actividades económicas que éste cubriera. Sus efectos: la obligatoriedad, la inderogabilidad, la irrenunciabilidad y la aplicación general le dan una fisonomía propia que no encuadra dentro del derecho privado y muy por el contrario, la acercan al derecho público. Estos hechos determinaron que otro grupo de juristas trataran de buscar una nueva interpretación de la esencia de los convenios colectivos de trabajo.

Estas teorías son denominadas de transición, dentro de las cuales las más conocidas son: la del "pacto social de Carlos de Wissecher; la "solidaridad necesaria" del jurista Andrés Rouast. La jurisprudencia de los tribunales franceses, comentada por Paul Pic, se refirió al "uso y costumbre industriales" como explicación de la generación y efectos del convenio colectivo. Estos planteamientos tampoco satisficieron las inquietudes de los juristas que continuaron en la tárea de buscar una teoría más adecuada al tema en discusión.

La ciencia jurídica experimenta un cambio fundamental con los planteamientos de Leon Duguit. Este notable jurista francés inicia una verdadera revolución en el derecho al poner énfasis en los aspectos sociológicos de esta disciplina. Siguiendo esta corriente una serie de notables estudiosos elaboran nuevas concepciones de sistemas generales del Derecho, del Estado y de la organización social en las que traieran un nuevo enfoque de la naturaleza jurídica de los convenios colectivos del trabajo. Estos planteamientos se conocen como las teorías juridico-sociales de las cuales mencionaremos: el "objetivismo solidarista" de Leon Duguit; Hans Kelsen y su "teoría normativa o normativista del derecho"; Hugo Sinzheimer y su "derecho de la empresa" y la teoría del "espontaneísmo jurídico de George Curvitch. Cada una de estas teorías tiene su aplicación al caso del convenio colectivo de trabajo tratando de desentrañar su naturaleza jurídica.

Otro criterio de gran aceptación por la nombradía de los juristas que la sustentan es la teoría dualista sustentada por Durand, Renard y Carnelutti que encaran el problema del punto de vista formal y de fondo que tiene un convenio colectivo de trabajo. En otras palabras, el convenio colectivo nace como un contrato y funciona como una ley.

Finalmente, se puede concluir después de un examen de estas teorías que el convenio colectivo de trabajo es una institución sui generis, propia del Derecho del Trabajo. En otras palabras, aceptando la existencia de una disciplina jurídica nueva, autónoma del derecho tradicional, universal y de protección a los trabajadores el problema de la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo adquiere una dimensión propia. Este criterio sustentado por diversos tratadistas parece, en opinión del autor, ser el más adecuado para determinar la esencia de la institución, uno de los pilares del derecho colectivo del trabajo.

Las Instituciones Jurídicas.-

Recapitulando, los convenios colectivos comprenden las instituciones que siguen: a) el contrato colectivo, b) el convenio colectivo propiamente tal, c) el tarifado, d) el avenimiento y e) el fallo arbitral.

Todas estas instituciones tienen como finalidad la de pactar remuneraciones y condiciones de trabajo entre los trabajadores y la gerencia y se pueden definir de la siguiente manera:

- a) El contrato colectivo de Trabajo es la institución que define el Código del Trabajo como la convención celebrada entre un patrón o asociación de patrones por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos, por otra, con el fin de establecer condiciones comunes de remuneraciones y de trabajo, sea en una empresa o en un grupo de empresas.
- b) El convenio colectivo de trabajo es la convención entre uno o varios patrones o empleadores por una parte, y un grupo de trabajadores por otra, sobre sueldos, salarios y demás condiciones de trabajo.
- c) El tarifado de salarios mínimos es un acuerdo entre trabajadores, empleadores y autoridades del trabajo para dar cumplimiento a lo establecido por la ley sobre salarios mínimos en la industria o actividad que los soliciten. La ley entiende como salario mínimo aquel que no sea inferior a los dos tercios ni superior a los tres cuartos del salario normal corrientemente pagado en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas aptitudes y condiciones en la ciudad o región en que se ejecute.
- d) El avenimiento es el acuerdo que pone término al trámite de la conciliación sea que se suscriba directamente entre las partes o que se firme ante la Junta de Conciliación. Con este mismo nombre y efectos se conoce el acuerdo que pone fin a un huelga legal o ilegal.
- e) El fallo arbitral es la resolución dictada por un Tribunal Arbitral sobre asuntos laborales sometidos a su conocimiento. Esta resolución puede poner término a un conflicto reconociendo, o declarando derechos o modificando relaciones colectivas que regían a uno o varios patrones y un grupo de asalariados.

El arbitraje en Chile es facultativo, de ahí que se exija un acuerdo entre las partes, primero sobre los puntos o problemas discutibles y segundo sobre la persona o personas que designadas en forma unánime, integren el tribunal arbitral.

Descripción de los Convenios Colectivos.-

Definidos los convenios colectivos, analizaremos cada uno de éstos en sus aspectos generales, para detallar otros elementos básicos de estas instituciones:

A) El Convenio Colectivo propiamente tal.- Representa una forma jurídica de acuerdo directo entre las partes interesadas en la empresa o industria. No es necesario la existencia de una organización sindical legal, se realiza al margen del procedimiento de conciliación establecido por la ley y no requiere la intervención de las autoridades del trabajo. Del punto de vista teórico, es la convención más amplia, donde las dos partes, en un pie de igualdad de fuerzas y en libertad, pactan las condiciones laborales de la empresa, industria o servicio. En la primera etapa del movimiento sindical chileno, antes de la dictación de la legislación del trabajo en 1924, se conoció este tipo de pacto colectivo en actividades salitreras y varias empresas industriales. Esta realidad se mantuvo durante un tiempo por razones ideológicas en industrias como la del calzado, imprenta, marítimos, especialmente, por la tendencia anarcosindicalista, pero ha ido desapareciendo paulatinamente al encauzarse el ejercicio de la negociación colectiva dentro de los marcos legales.

En la actualidad, podemos afirmar que el ejemplo más desatendido de este tipo de pacto colectivo es el Convenio existente en la industria del cuero y calzado a cuyo análisis se dedicará un capítulo del estudio. En menor escala se puede citar algunas secciones de la industria gráfica y la construcción. La existencia de un convenio colectivo depende fundamentalmente de la fuerza de la organización sindical como de la buena fe de las partes contratas, en Chile esta realidad es modificada por otros hechos que genera la legislación del trabajo.

B) El Contrato Colectivo de Trabajo.- De la definición ya expuesta, es fácil deducir los rasgos más característicos.

El sujeto patronal puede ser un patrón o asociación de patronos, sean estas personas naturales o representantes legales

de las mismas. Por la parte obrera, ésta puede ser un sindicato o confederación de sindicatos siempre que ambos estén constituidos en conformidad a la ley y estén representados en forma debida. La ley del trabajo otorga a los sindicatos, sean éstos, industriales, profesionales o agrícolas, la facultad de celebrar contratos colectivos de trabajo y determina que las asambleas de las organizaciones sean las que decidan o aprueben los términos de la convención que suscriban sus dirigentes.

La ley establece que las cláusulas del contrato colectivo obligan a los obreros que entran con posterioridad al sindicato, pero no contempla el caso de los patronos que se incorporan después a la asociación patronal. Además, agrega que las estipulaciones del contrato colectivo son obligatorias y se convierten en partes integrantes de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia. En su oportunidad se aclaró que el contrato colectivo no excluye al contrato individual de trabajo, muy por el contrario sirve de amparo del mismo. La única solemnidad o requisito formal del contrato colectivo es que debe hacerse por escrito en tres copias, dos para las partes interesadas y una copia debe depositarse en la Inspección del Trabajo respectiva.

La generalidad de los convenios colectivos de trabajo y en el caso de los contratos colectivos si los hubiere, son contratos de empresa en gran parte determinada por la estructura económica del país, como por la organización sindical misma.

El interés más importante que destacar del contrato colectivo es el hecho que sus efectos han sido extendidos por analogía a los demás tipos de pactos colectivos adquiriendo éstos una fisonomía jurídica similar en su contenido a la institución que se ha descrito.

C) El avenimiento.— Esta institución tiene muchas semejanzas con el contrato colectivo en lo que se refiere al contenido y forma de realizarse. Sin embargo, hay diferencias entre ambas las que pasamos a delimitar: el contrato colectivo es un acuerdo amplio sobre remuneraciones y condiciones de trabajo. No implica necesariamente que exista un conflicto previo, aunque puede suceder que derive posteriormente en un conflicto. El contrato colectivo es la expresión más libre para regular de común acuerdo el régimen de trabajo y representa una etapa de término de un conflicto, que pone fin a un proceso de conciliación, arbitraje o huelga minuciosamente reglamentados. El avenimiento nace de un conflicto colectivo y es una negociación en torno de un pliego de peticiones legalmente presentado.

La experiencia laboral chilena genera un enorme porcentaje de avenimientos que de contratos colectivos los que son prácticamente inexistentes, debido a las peculiaridades del sistema de negociación colectiva que reglamenta la ley del trabajo.

Las solemnidades del avenimiento son similares a las del contrato colectivo. Este debe constar por escrito en cuatro copias repartidas entre las partes que lo suscriben y dos ejemplares remi-
tidos, dentro de las 24 horas de producido el acuerdo a la Junta de Conciliación donde quedan depositados.

Se ha adelantado en líneas anteriores que en cuanto a los efectos se ha equiparado el avenimiento al contrato colectivo, afir-
mación que los tratadistas han sostenido apoyándose en resoluciones tanto de las autoridades del trabajo como de los Tribunales de Justicia. Se cita, por ejemplo, el dictamen N° 797 de 20 de Mayo de 1949 de la Dirección General del Trabajo que expresa que, las esti-
pulaciones de un açta de avenimiento importan cláusulas de un contrato colectivo que se convierten en obligatorias o partes integra-
tes de los contratos individuales que se celebren durante su vigen-
cia. La Corte Suprema en un fallo de 3 de julio de 1951 determinó que si se ha pactado un contrato individual entre un dueño de pana-
dería y un obrero panificador y si éste es miembro de un sindicato profesional y estando vigente un laudo arbitral y un avenimiento, se beneficia el obrero con éstos.

D) El Tarifado.- Se ha estudiado esta institución que ha surgido de la aplicación de la ley del trabajo en las estipulaciones que se refieren a los salarios mínimos. Para tomar una resolución al respecto es necesaria la formación de comisiones mixtas de trabajadores, patrones y funcionarios del trabajo. Su competencia no se ha limitado a establecer un salario mínimo, sino también sobre otros aspectos de las condiciones de trabajo, vale decir, vacaciones, indemnizaciones, etc., lo que ha permitido adquirir una fisio-
nomía particular. Se puede afirmar que el tarifado de salarios
mínimos ha sido la primera etapa en la evolución de la negociación colectiva como lo corroboran industrias donde han existido dichas Comisiones Mixtas que posteriormente han desarrollado pactos colectivos más completos y perfectos. Se puede citar la industria gráfica, la de cuero y calzado, molinera, etc., que han continuado generando instituciones más perfeccionadas, pero que pasaron por esta etapa de los tarifados. En la actualidad, esta institución ha perdido vigencia por la promulgación de leyes que establecen salarios mínimos en la industria y agricultura con un procedimiento más expedito y más controlable en su aplicación.

E) El fallo o laudo arbitral. - Es una forma de poner término a una negociación colectiva, siempre que las partes en conflicto se pongan de acuerdo en las materias y el tribunal que conozca las cuestiones controvertidas. El arbitraje, es voluntario y se le utiliza en aquellos conflictos de larga duración o que necesitan una rápida solución debido a factores que predominan en un momento determinado. En algunos casos es obligatorio según la ley, para aquellas empresas calificadas de utilidad pública, tales como electricidad, gas, para citar algunas de esta calidad.

El Contenido de los Convenios Colectivos.-

Los convenios colectivos han venido a representar en la empresa la cristalización de los derechos laborales. Han sido estas instituciones jurídicas las que han permitido consagrar condiciones de trabajo y remuneraciones que, por regla general, son superiores a las que establecen la legislación del trabajo común.

El contenido está definido como el "establecimiento de remuneraciones y condiciones de trabajo". Tiene una serie de materias que someramente enunciamos: el primer aspecto, son las remuneraciones y sus aumentos; el segundo, los beneficios económicos adicionales entre los que se contemplan los tratos o bonos de producción, trabajos extraordinarios, bonos de estímulo, etc., a los que debemos agregar la participación en las utilidades, las gratificaciones y el cumplimiento de todos aquellos beneficios creados por disposiciones legales y finalmente las asignaciones como la familiar, por vivienda, becas o especiales, etc. Tercero, los beneficios sociales adicionales para salud, educación, vivienda, para citar algunas peticiones más destacadas. En lo que se refiere a otros aspectos de las condiciones de trabajo la petición más soportada durante mucho tiempo ha sido la indemnización por años de servicio, reivindicación con la que los trabajadores han querido garantizar su seguridad en el trabajo amenazada por la facultad de poner término al contrato de trabajo individual en plazos brevísimos.

Se analizarán más adelante en forma más acuciosa las limitaciones reales a la negociación colectiva en las que el intervencionismo del Estado juega un papel destacado. Desde el año 1937, por ejemplo, fue el caso de los empleados particulares a los que

la ley restringía el derecho a presentar pliegos de peticiones como consecuencia de las leyes que establecieron el sueldo vital, disposiciones que han sido derogadas solo el año 1966. Por otra parte, desde la promulgación de la ley 12.006 de 1956 hasta hoy día, el área de las peticiones se ha visto cada vez más restringida en desmedro de la negociación colectiva entre los sectores de la empresa y en favor de la política general del gobierno que ha impulsado desde la fecha antes indicada una tenaz acción antiinflacionaria. La política aplicada ha puesto énfasis en los reajustes de remuneraciones los que se han estimado contribuyen a la propagación de la inflación de donde se concluye con la necesidad de controlarlos. En efecto, se han dictado sucesivas leyes conteniendo disposiciones acerca de las remuneraciones, sus aumentos y otras condiciones de trabajo, normas que se aprobaron anualmente durante los años 1956-57 y 58, posteriormente se dictaron otras leyes con diversos períodos de vigencia, para retornar el año 1964 con una legislación apropiada anual.

La tendencia perdura hasta hoy; el gobierno en consonancia con su política económica general con vista a controlar el proceso inflacionario, persiste en ejercer su influencia en el problema de las remuneraciones tanto del sector público como privado. Se siguen otorgando reajustes ahora de un ciento por ciento del alza del costo de la vida reflejados en un índice que elabora una oficina especializada del Estado. Estos hechos han contribuido necesariamente a restringir considerablemente en el área en que se desenvuelve la negociación colectiva dejando un escaso margen al derecho de pactar libremente los sueldos y salarios y condiciones laborales en el ámbito de la empresa, industria o servicio.

Extensión de validez de los convenios colectivos.-

Este problema se puede considerar desde el punto de vista del tiempo de duración y de las faenas o profesiones involucradas.

En lo que a tiempo se refiere, el Código del Trabajo establece normas generales sobre el particular. En el contrato colectivo se entrega a las partes contratantes la facultad de indicar el plazo de duración del pacto colectivo. Igual criterio se puede aplicar por analogía a los convenios colectivos propiamente tales, dejándose constancia de los plazos en el documento respectivo que contiene el pacto.

Los avenimientos también se rigen por la norma general señalada anteriormente con una limitación que sólo podrá pactar se hasta por dos años siempre que contenga una cláusula en virtud de la cual disponga la adaptación automática de las remuneraciones en proporción al costo de la vida.

En lo que se refiere a los fallos arbitrales, según el Código, éste será obligatorio para las partes por el plazo que éstas determinen, "él no podrá ser inferior a seis meses". Los tarifados de salarios mínimos, según el reglamento respectivo, no podrán tener una duración que exceda a un año, situación comprensible dada las características de este tipo de pacto colectivo.

Las leyes antiinflacionistas especialmente las promulgadas entre los años 1960-1963 establecieron plazos que crearon trastornos en el ejercicio de los derechos y obligaciones contenidas en los convenios colectivos, situación que se regularizó a partir de 1964. Para concluir no está demás agregar que la terminación de un convenio colectivo no acarrea la terminación de los beneficios obtenidos.

En lo que se refiere a la profesión o trabajos protegidos, el convenio colectivo sólo ampara y obliga a las partes que lo suscribieron manteniendo el principio que el Estado no debe obligar a las demás empresas similares a adoptar condiciones de trabajo que éstas no hayan contribuido a pactar de acuerdo con la ley laboral vigente. En este sentido la legislación del trabajo de Chile marcha a la zaga de la de otros países que contemplan la extensión del convenio colectivo por un acto de la autoridad administrativa a otras empresas de la misma actividad de aquellas que voluntariamente suscribieron el convenio respectivo. En otras palabras, en Chile no existe la institución conocida en otros Código del Trabajo, como "contrato-ley" que extiende los beneficios de las remuneraciones y demás condiciones de trabajo del convenio colectivo pactado a los demás trabajadores de la industria o servicio, aunque éstos no hayan participado en su generación.

Acción para obtener el cumplimiento de los convenios colectivos.-

Una vez concluido el convenio colectivo viene la fase más importante cual es la administración de la institución, es decir, la fiscalización de su leal e íntegro cumplimiento. Si

existe sindicato le corresponde a éste la obligación de exigir el cumplimiento. En el caso que no lo haya, la ley contempla la constitución de una delegación permanente para velar por el cumplimiento, pero dicha delegación no tiene garantías adecuadas para que pueda cumplir su cometido en forma eficiente y sin temor, siendo la ley inoperante en este caso.

Sin embargo, en los dos casos la acción se reduce a meras gestiones oficiosas ante la gerencia para exigir el cumplimiento ya que la ley del trabajo no contempla ninguna disposición que permite a la organización emplear acciones tales como la huelga; por el contrario, sanciona con la ilegalidad cualquier conflicto colectivo que se plantee estando vigente un convenio colectivo. Tampoco se puede utilizar el mecanismo de la negociación colectiva para plantear el problema, ya que adolecería una petición de este tipo de ilegalidad, amén del trámite en sí engorroso. Muchas huelgas ilegales que suceden en el país tienen como fuente esta falta de acción legal de los sindicatos para exigir el cumplimiento de lo convenido en la relación colectiva de trabajo.

Finalmente, dado el hecho que las cláusulas del convenio colectivo son partes integrantes de los contratos individuales de trabajo, queda el recurso de los Tribunales del Trabajo que están llamados a conocer de las causas que solicitan el cumplimiento de los derechos contemplados en los convenios colectivos.

Por regla general, los convenios colectivos de trabajo no contemplan el "sistema de quejas" que es una de las características sobresalientes de la negociación colectiva estadounidense. Los reclamos o disputa se resuelven directamente sin formalidades entre las partes interesadas y sin ulterior recurso, o en su defecto los Tribunales del Trabajo actúan en los casos individuales que se les someten a su consideración.

Sanciones por el incumplimiento de los convenios colectivos.-

La ley contempla diversas situaciones, según sea el incumplimiento de parte de los trabajadores o de los patrones y además según el tipo de convenio colectivo infringido, vale decir, un contrato colectivo, un avenimiento o sentencia o laudo arbitral.

Si la infracción proviene de los trabajadores y se refiere a un contrato colectivo, responde el patrimonio del sindicato que debe indemnizar a la parte patronal con sus bienes. En el caso de un avenimiento se sanciona al sindicato con la publicidad del hecho de haber infringido dicho pacto. Es en realidad una sanción de orden moral.

En lo que dice relación a la infracción por parte de los trabajadores de un fallo arbitral, la ley sanciona a los infractores con la caducidad, o sea, la terminación de sus servicios, con multa al sindicato y en determinados casos, con la disolución de la organización.

Analizamos ahora el incumplimiento de la parte patronal, cuya sanción es diferente según el tipo de pacto colectivo infringido. En los casos de un contrato o convenio colectivo, la ley no contiene ninguna sanción. Las disposiciones que establecen multas de uno a tres sueldos vitales que se duplican en el caso de reincidencia, se refiere a las situaciones que afectan a obreros como a los empleados en casos individuales siempre que se refiera a disposiciones del Código del Trabajo y no a cláusulas del Convenio Colectivo.

Para los casos de infracciones de avenimientos y setencias arbitrales, se aplica una norma general de castigar el incumplimiento con multas de uno a tres sueldos vitales en el mismo sentido del párrafo anterior. Sin embargo, si la infracción consiste en el no cumplimiento del fallo arbitral, la ley obliga al empleador a pagar una multa de acuerdo con una escala basada en el sueldo vital y a no contratar personal en condiciones inferiores a las fijadas por el fallo arbitral durante el plazo de su vigencia. Todas estas sanciones pecuniarias se aplican por los funcionarios del trabajo por vías administrativas de acuerdo con un procedimiento reglamentado.

Prescripción de los derechos emanados de los convenios colectivos.-

Al no contemplar la ley plazos especiales para reclamar en juicio de los derechos que norman los convenios colectivos, se aplican las reglas generales que corren tanto para el obrero como para el empleado el plazo de seis meses contado desde la fecha en que terminan sus servicios.

En suma, el sistema de relaciones industriales y laborales del país ha generado un derecho colectivo del trabajo, creando una serie de instituciones que genéricamente se han denominado convenios colectivos de trabajo, cuya descripción jurídica se ha analizado en los párrafos precedentes. La legislación, en este sentido, no ha progresado sensiblemente desde su promulgación hace más de cuarenta años y las resoluciones administrativas, como la jurisprudencia sólo han precisado conceptos dentro de los actuales marcos legales, explicable por el sistema legalista y positivista de nuestra estructura jurídica. La realidad indudablemente abarca muchos usos y prácticas que escapan a la problemática legal, sin embargo, las líneas gruesas de las relaciones colectivas del trabajo están contenidas en la descripción de las instituciones varias veces nombradas.

Capítulo IV

EL ANALISIS DE LA REALIDAD DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Con la intención de introducir al tema de la investigación se dará previamente informaciones acerca de los pliegos de peticiones presentados con anterioridad al año 1964, fecha del trabajo propiamente tal.

A base de las estadísticas oficiales y sin mayor análisis, se han elaborado cuadros que presentan un panorama de los conflictos colectivos acaecidos en el país, a partir del año 1954. Se ha seleccionado los años 1954 y 1955 por corresponder a un período en el cual se ejerció libremente la negociación colectiva dentro de los marcos del Código del Trabajo, por supuesto. A partir del año 1956, se inicia con la ley N° 12.006 una política económica que en lo sustantivo restringe la negociación colectiva, limitando los porcentajes de aumento de las remuneraciones, tanto del sector privado como público de la economía nacional. En los años siguientes (1957-1964), leyes sucesivas persisten en la política anti-inflacionista, las que siguen otorgando reajustes de las remuneraciones en porcentajes inferiores al índice de precios elaborado por la Dirección General de Estadísticas y Censos.

Los datos proporcionan una panorama de la negociación colectiva misma, vale decir, los pliegos de peticiones registrados en las juntas de conciliación, a las que se agregará datos acerca de las huelgas legales o ilegales que transcurren en los períodos señalados de todos los trabajadores sean urbanos y campesinos.

La información oficial de los pliegos de peticiones registrados proporcionan el siguiente cuadro:

CUADRO I

PLIEGOS PRESENTADOS

Año	N°	E.E.	OO.	Total
1954	1.794	5.963	218.485	224.448
1955	1.781	7.843	202.339	210.182
1956	1.428	6.255	230.859	237.114
1957	1.066	4.866	186.716	191.582
1958	1.127	4.559	136.710	141.269
1959	1.134	6.788	175.172	181.960
1960	1.899	7.994	145.438	153.432
1961	1.874	17.726	178.425	196.151
1962	1.669	11.484	175.178	186.662
1963	1.495	8.593	162.720	171.313

Si intentamos buscar cierta tendencia en los datos presentados anteriormente tratando de ubicar la negociación colectiva en los períodos a que se hace referencia en las primeras líneas de este acápite, se obtendría la siguiente información promedio:

CUADRO II

Años	N° Promedio	Total trabajadores
1954-1955	1.788	217.315
1956-1963	1.462	182.435
1964	1.110	203.406

En suma, de los datos de ambos cuadros se puede afirmar que existiría una tendencia en lo que se refiere al número de pliegos de peticiones presentados como a los grupos de trabajadores comprometidos. Existe cierta regularidad en el proceso de negociación colectiva ya que las variaciones cuantitativas existentes no constituirán una variable apreciable si se auscultara críticamente esta información. El sistema de relaciones industriales del país, tendría, pues, una dinámica constante que le ha permitido mantenerse vigente durante un tiempo considerable en la historia del trabajo chileno.

Con el fin de tener una visión general del funcionamiento del sistema de relaciones laborales, es de gran utilidad dar a conocer el número de huelgas que se han producido en los períodos anteriormente señalados.

El cuadro siguiente indica las paralizaciones de faenas llevadas a cabo previo cumplimiento de todos los requisitos que en forma minuciosa reglamenta el Código del Trabajo.

CUADRO III

HUELGAS LEGALES

Año	N°	EE.	OO.	Total
1954	no hay datos			
1955	62	1.200	22.357	23.557
1956	25	70	5.068	5.138
1957	13	1.282	7.484	8.766
1958	17	-o-	11.562	11.562
1959	10	1.555	8.182	9.737
1960	85	2.122	45.226	47.348
1961	82	2.704	17.899	20.603
1962	85	2.232	16.896	19.128
1963	50	1.433	20.944	22.377
1964	88	252	17.034	17.286

La información que sigue, por el contrario, señala las huelgas ilegales, conflictos que se producen con una secuela bastante constante y que da crédito el cuadro que se reproduce a continuación:

CUADRO IV

HUELGAS ILEGALES

Año	N°	EE.	OO.	Total
1954	244	11.826	37.861	49.687
1955	212	17.341	87.308	104.649
1956	122	11.968	88.332	100.300
1957	67	956	20.663	21.619
1958	103	164	52.888	53.052
1959	197	158	33.197	33.355
1960	172	3.078	38.033	41.111
1961	180	12.781	78.527	91.308
1962	316	2.259	62.305	64.564
1963	363	6.041	88.686	94.729
1964	476	9.863	111.325	121.188

Las paralizaciones de faenas ilegales indican la existencia de un grave problema del sistema de relaciones colectivas de trabajo y cuyo diagnóstico demandaría un trabajo de información y análisis que rebalsa el objetivo de la presente investigación.

La Investigación.-

A continuación se hace una descripción crítica de las relaciones colectivas de trabajo basada en los pliegos de peticiones presentados y registrados en las Juntas de Conciliación completadas con los datos referentes a la industria del cuero y calzado. Los datos se refieren fundamentalmente a los trabajadores urbanos, excluyéndose lo relacionado con las peticiones del sector agrícola por sus características especiales. En este caso, se hace una excepción con los trabajadores de la ganadería y frigoríficos de Magallanes que, pese a tener un estatuto agrícola, por razones históricas y de organización sindical lo englobamos dentro de los trabajadores urbanos.

Se seleccionó el año 1964 como un período de transición entre una política económica rigurosa antiinflacionista, iniciado en 1956 y cuya culminación alcanzó el año 1961 y el comienzo de una nueva orientación en estas materias en 1965. El año elegido corresponde a un período de aflojamiento de la política gubernamental, existe un cierto margen para desenvolver la negociación colectiva, se vitaliza en cierto grado el movimiento sindical y finalmente es un año de elecciones presidenciales.

Se registran los pliegos de peticiones que se solucionaron en el transcurso del año; no se dan informaciones de aquellos pliegos que fueron declarados ilegales o simplemente archivados por las Juntas de Conciliación ni tampoco se hace referencia a las huelgas.

Pliegos Presentados el Año 1964.-

Durante este período se registran en las Juntas de conciliación 1110 pliegos de peticiones que totalizan a unos 203.406 trabajadores comprometidos, sean obreros o empleados particulares (#)

(#) La Dirección General de Estadística da para ese mismo año 1939 pliegos con 20.559 empleados y 209.718 obreros. Total: 230.277 trabajadores. La discrepancia con la información de la investigación se debe al parecer a distintos enfoques para calificar los datos, entre otros antecedentes.

Esta información debe completarse con la existencia de un pliego nacional de la industria del cuero y calzado que no se sometieron al procedimiento legal y que representa 69 sindicatos con 8.483 obreros. No se dispone de datos fidedignos de otros grupos que escapan a esta tramitación y que se entiendan directamente con sus empleadores. Las cifras proporcionadas permiten deducir varios hechos que a continuación se señalan:

a) un elevado número de peticiones presentadas (1110) lo que necesariamente significa un pliego de peticiones por empresa, como norma general, y cuyas excepciones se verán después. En todo caso, confirma el hecho básico que la negociación colectiva se lleva a cabo en una sola empresa que a su vez es local, del punto de vista de su ubicación geográfica.

b) La negociación colectiva se lleva a cabo en la industria manufacturera y fabril, minera, construcción y algunos servicios, siempre que cumplan el requisito legal de ocupar en las faenas más de diez trabajadores.

c) Los pliegos se reparten por todo el país donde existen grupos de trabajadores y cuya distribución geográfica se examinará más adelante.

d) Los pliegos de peticiones se presentan durante todo el año. Se puede decir simbólicamente que todos los días se está realizando en Chile la discusión de un convenio colectivo del trabajo. No hay estudios académicos para determinar la época de mayor concentración de las peticiones, salvo que, basado en apreciaciones empíricas, se puede decir que se produce, por regla general, en los primeros meses del año. En otras palabras, durante todo el año el sistema de relaciones industriales del país está sometido a tensiones que afectan a todos los factores que lo integran: trabajadores, directivos de empresa y autoridades gubernamentales. Los mecanismos de conciliación se recargan, los distintos elementos que se presentan en un proceso de negociación colectiva se hacen presente tales como la resistencia patronal, los objetivos sindicales, la política de remuneraciones del gobierno, etc. Debemos agregar que las huelgas sean legales o ilegales, se generan durante la tramitación de los pliegos de peticiones.

e) A base de una estimación aproximada de considerar que en la ciudad laboran unos dos millones de personas y teniendo el dato que presentan pliegos de peticiones unos 211.889 trabajadores (incluidos los de la industria del cuero y calzado: 8.983 obreros) el porcentaje de asalariados alcanza a un 10% de la población

urbana laboriosa. En otras palabras, de cada cien asalariados sólo 10 ejercen los derechos a la negociación colectiva en conformidad al Código del Trabajo. Sin embargo, este porcentaje aumentaría considerablemente si se consideran los conflictos colectivos que presentan los trabajadores del Estado, hasta ahora marginados de la legislación laboral. Para completar la información, se puede decir que prácticamente todos los sectores de obreros y parcialmente el de empleados particulares, hacen uso de sus derechos a la negociación colectiva poniendo en movimiento todo el sistema de relaciones industriales. Se puede afirmar que la paz social dista mucho de ser una realidad en el país, sobre todo cuando se compara con las huelgas y otras manifestaciones de protesta social.

Distribución Geográfica de los Pliegos.-

La repartición de los 1.110 pliegos por regiones del país da el siguiente resultado:

<u>Provincia</u>	<u>Nº de pliegos</u>	<u>Trabajadores</u>
Tarapacá	51	8.704
Antofagasta	57	22.060
Atacama	35	6.453
Coquimbo	25	3.572
Aconcagua	17	1.905
Valparaíso	136	18.885
Santiago	497	80.531
O'Higgins	22	8.297
Colchagua	4	220
Curicó	5	138
Talca	28	3.530
Linares	8	474
Ñuble	12	991
Concepción	110	31.191
Arauco	10	4.072
Bío-Bío	13	1.561
Malleco	4	322
Cautín	6	711
Valdivia	16	1.000
Osorno	14	848
Llanquihue	15	776
Chiloé	-0-	-0-
Aysén	5	401
Magallanes	15	6.704
	<u>1.110</u>	<u>203.406</u>

De la información proporcionada, es fácil deducir que la negociación colectiva se distribuye por todo el país excepto en la provincia de Chiloé, reflejando en un grado sumo la realidad económica de cada región del país. Los centros de mayor acumulación de los pliegos corresponden a aquellas provincias donde ha alcanzado un auge mayor la industria fabril. Desde luego, Santiago y dentro de ésta, el departamento respectivo o Gran Santiago, las ciudades de Valparaíso, Concepción y Antofagasta son los puntos álgidos en materia de relaciones obrero-patronales.

Distribución por Organizaciones Sindicales.-

Un examen del papel que juegan los sindicatos y demás grupos de trabajadores en el proceso de la negociación colectiva, es ilustrado por los siguientes datos:

<u>Organización</u>	<u>Número</u>	<u>%</u>	<u>Trabajadores</u>	<u>%</u>
Sind. Industriales	525	66,2	137.486	75,7
Sind. Profes.Obreros	194	24,5	29.373	16,2
Sind. Profes.Empleados	74	9,3	14.737	8,1
<hr/>				
Total Sindicatos	793	100,0	181.596	100,0

Completando más la información con los grupos de más de diez trabajadores que, coaligados transitoriamente, en los que se llaman generalmente "comités", ejercen el derecho legal de negociación colectiva, se obtiene la información siguiente.:

Grupos Obreros	297	20.398	Trabajadores
Grupos Empleados	20	1.412	Trabajadores
<hr/>			
Total	317	21.810	Trabajadores

Ambas secciones totalizan los 1.110 pliegos de peticiones con los 203.406 asalariados.

De las informaciones proporcionadas se pueden colegir los siguientes aspectos:

a) Los sindicatos en su inmensa mayoría ejercen su función básica, cual es presentar pliegos de peticiones haciendo uso del derecho que se les concede por la ley.

b) Hay una evidente desproporción entre los trabajadores que ejercen la negociación colectiva. El sector obrero es abrumadoramente mayoritario en relación a los empleados particulares. En efecto, de los 203.406 trabajadores involucrados, los obreros representan 187.257 personas (92,1%) en comparación con los 16.149 empleados particulares (7,8%), lo que significa por una parte, la presencia de organizaciones sindicales obreras más dinámicas y por otra, la vigencia de las leyes de sueldos vitales y otros beneficios que favorecen a los empleados de cuello y corbata.

c) Existe también una evidente desproporción en el número de las organizaciones sindicales obreras que alcanzan a 719 y las de los empleados particulares sólo reúnen 74 sindicatos. La causa que explica esta menor actividad sindical de parte de los empleados radica en la ley, en especial las disposiciones que han establecido el sueldo vital en las que se establecía una prohibición, so pena de declarar ilegal el pliego de peticiones, si se presentaba cuando están vigentes los reajustes, disposición hoy día derogada (1966). Por otra parte, la organización básica de los empleados particulares es el sindicato profesional, de afiliación voluntaria y débil orgánicamente, no ha logrado compactar, salvo excepciones, al grueso de estos trabajadores.

d) La casi totalidad de los sindicatos industriales (525) ejercen derecho a la negociación colectiva, a los que se agregan las 69 organizaciones de la industria del cuero y calzado, suman 594 los sindicatos industriales. Si se compara este dato con el número de organizaciones registradas el año 1964 que alcanza a 632, anotamos una diferencia de 38 sindicatos industriales de los que no se tiene información sobre sus actividades reivindicatorias. Una explicación de su ausencia del proceso de la negociación colectiva puede ser la falta de información fidedigna, como el hecho que existan conversaciones directas entre los sindicatos y las gerencias de las empresas respectivas. Finalmente, otra razón puede ser la existencia de algunos tipos de sindicatos de compañía o "apatronados" en los que la influencia de la gerencia es decisiva en su vida interna.

El sindicato industrial está constituido exclusivamente por obreros, de afiliación obligatoria impuesta por la ley a todos los asalariados que laboran en la planta lo que significa que el cien por ciento de los obreros están involucrados en la negociación colectiva. Constituyen la espina dorsal del movimiento sindical y de la estructura del sistema de relaciones industriales y laborales del país al existir uno por cada empresa local en que se reúnan los requisitos legales para formarlo.

e) Los sindicatos profesionales de obreros representan un contingente de trabajadores importante de aquellos que ejercen la negociación colectiva. Estas organizaciones son tipos de sindicatos de oficio formados por obreros especializados y semi-especializados que negocian salarios y condiciones de trabajo en varias empresas, rebalsando el marco habitual de la fábrica o establecimiento local. Los grupos más representativos son los panificadores, molineros, estibadores, obreros gráficos de obras y los trabajadores de la esquila y frigoríficos de Magallanes. En una información posterior se examinará el radio de acción de estos sindicatos en las diferentes actividades que cubren con sus convenios colectivos de trabajo. El sector obrero ha logrado superar los problemas que significan organizar un sindicato profesional a base voluntaria y sin las garantías que la ley reconoce a los sindicatos industriales.

f) Los empleados particulares que figuran en los datos, constituyen en su inmensa mayoría, los sindicatos profesionales de la minería del cobre, salitre, hierro y otros núcleos mineros. El resto de los sindicatos se reparte en algunas casas de comercio mayoristas, industria del acero y empresas metalúrgicas. La inmensa mayoría de los trabajadores intelectuales prefiere acogerse a los beneficios que les reconocen las leyes de remuneraciones vitales a las cuales se ha hecho mención en otros párrafos del estudio.

g) Analizando los grupos que presentan pliegos de peticiones, se desprende que el sector obrero tiene el porcentaje más alto. La inmensa mayoría de éste, lo constituyen los obreros de la construcción, los que tienen, por regla general, sindicatos profesionales de tipo general a nivel de comuna o provincia, que, sin embargo, no desempeñan un papel activo en la concertación de convenios colectivos de trabajo, salvo un papel de coordinación y solidaridad. Los obreros agrupados en comités presentan directamen-

te a los jefes de obras o representantes de las empresas constructoras sus pliegos de peticiones con el aviso consiguiente a la Junta de Conciliación. La circunstancia que estas actividades tengan un carácter transitorio, explica el hecho que la labor de los sindicatos se vea disminuída.

En el caso de los empleados particulares, la situación es clara. Sólo 750 trabajadores hacen uso del derecho de negociación en su inmensa mayoría, son empleados de empresas constructoras.

En ambos casos, figuran los trabajadores de la Empresa Nacional de Petróleo (ENAP), organizados en uniones y asociaciones de obreros y empleados, que suman más de 2.500 socios. La ley prohíbe a los trabajadores del Estado presentar pliegos de peticiones, sin embargo acogiéndose a un dictamen de la Contraloría General de la República, los personales de esta empresa presentan sus peticiones, que se tramitan en las Juntas de Conciliación de Valparaíso y Punta Arenas.

La Distribución por Empresas.-

La CORFO ha estimado en unas 70.000 las empresas de más de cinco personas que hay en el campo industrial, no incluyendo las mineras ni las comerciales. De las primeras mencionadas podemos disponer de datos que permiten establecer la existencia de unas 1.614 empresas involucradas en los convenios colectivos. Este dato es la suma de las 594 empresas cubiertas por los sindicatos industriales (incluidos los del cuero y calzado) y unas 1.020 empresas que abarcan el radio de acción de los sindicatos profesionales.

Por regla general, los sindicatos de empleados particulares corresponden a empresas que tienen sindicatos obreros industriales por lo que se contabilizan en la información. En lo que se refiere a los grupos de obreros y empleados que corresponden a actividades transitoria, no se dispone de información acerca de las empresas comprometidas. De los datos obtenidos se desprende que las 695 empresas ocupan 145.969 obreros (incluidos los del calzado), en cambio las 1.020 restantes engloban solamente un personal de 29.373 asalariados. Si comparamos con el total de 211.889 personas, las 695 empresas ocupan una suma global de obreros y empleados de unos 169.706 trabajadores que equivalen al 75,8 de las cifras totales, dejando una diferencia pequeña (el 24,2%) a los otros grupos de sindicatos profesionales y comités. Los hechos expuestos confirman una vez más, que la célula básica del sistema de relaciones industriales del país, es el sindicato de empresa con todas sus repercusiones inherentes de las cuales la negociación colectiva, por supuesto, es la más destacada.

Los sindicatos profesionales como se ha indicado, abarcan varias empresas concentradas en Santiago y Valparaíso con unos 566 y 126 organismos económicos respectivamente y donde actúan, desde luego, los sindicatos más importantes.

En lo que se refiere al tipo de industrias afectadas a estos pactos colectivos, el cuadro siguiente nos permite determinar las actividades económicas más socorridas por la actividad de los sindicatos profesionales:

<u>Actividad</u>	<u>Número</u>	<u>Extensión</u>
Industria Panificadora	495 Panaderías	Todo el País
Industria Molinera y Fideera	48 Molinos	Todo el País
Industria Gráfica	73 Talleres en Obra	Todo el País
Industria de la Seda	46 Fábricas	Santiago
Industria Vinícola	38 Bodegas de Vino	Santiago
Industria de Curtiembres	15 Establecimientos	Santiago
Industria del Cartonaje	13 Fábricas	Santiago
Estaciones de Servicio	26 Locales	Santiago
Industria Frigorífica y Ganadera	40 Estancias	Magallanes
Industria Pesquera	57 Empresas	Arica-Iquique Valparaíso
Actividad Marítima	30 Cámaras	Todo el País
Industria Pastelera	20 Pastelerías	Santiago-Valpso.
Industria de Vidrierías	15 Talleres	Santiago-Valpso.
Industria de Baldosas	31 Fábricas	Santiago
Industria de Muebles	19 Mueblerías	Santiago-Valpso.
Industria Maderera	10 Barracas	Valparaíso
Industria de Cecinas	21 Chancherías	Santiago-Valpso.
Reparación de Calzado	12 Talleres	Santiago
Industrias Varias	13 Fábricas	Santiago-Valpso.

1.020 Empresas

Es interesante destacar que la ley exige un número de diez trabajadores para el ejercicio de la negociación colectiva, lo que comparado con el estudio de la CORFO antes citado que estima que la pequeña industria fabril tiene una media ocupacional de nueve personas, significa teóricamente que sus relaciones laborales tienen como base el contrato individual de trabajo. Esta pequeña industria abarca el 67% de las unidades industriales (6.100) con el 16% del personal ocupado.

Esta realidad afecta también a la mediana industria que ocupa como promedio 50 obreros y empleados, pero en este caso tenemos la presencia en cierto grado de una organización sindical. Por el contrario, el grado elevado de concentración de las industria fabril en grandes establecimientos, tiene apajado el hecho que se encuentra totalmente sindicalizada y constituye, por tanto, las bases del sistema de relaciones industriales del país.

El Papel de las Federaciones.-

El movimiento sindical chileno ha creado un tipo de organización con el fin de unificar a los trabajadores de una misma rama industrial o servicio. Estas organizaciones de hecho son las denominadas Federaciones o Confederaciones que son uniones de sindicatos industriales o/y profesionales de la misma actividad económica o de ramos conexos y similares. Esta tendencia organizativa del sindicalismo nacional no es estimulada por la ley del trabajo que establece una prohibición para constituir federaciones de sindicatos industriales para que ejerzan la negociación colectiva, reduciendo su papel a meras tareas de educación y previsión social, es decir, federaciones con fines mutualistas. En el caso de los sindicatos profesionales, la ley les permite formar Confederaciones con visita a la defensa de sus intereses comunes entre los cuales están las remuneraciones y condiciones de trabajo. Existe un caso de excepción, el reconocimiento de la Confederación de Trabajadores del Cobre en virtud de una ley especial. También conspira para la formación de federaciones la propia estructura anónima del país con la existencia de grandes empresas que tienen características monopolistas con lo cual se restringe considerablemente el radio de acción, para estructurar una organización general por industria, actividad minera o servicio.

Pese a todas estas limitaciones, se han constituido desde hace un tiempo, aproximadamente unas treinta federaciones o confederaciones de obreros o empleados, la mayoría de las cuales lleva una vida precaria, muchas veces pasiva, que sólo se moviliza en ocasiones muy especiales como Congresos o presentación de los pliegos de peticiones de sus asociados.

Los grados de participación de las federaciones en la negociación colectiva son variados, como se verá a continuación. Existen organizaciones que han logrado el reconocimiento por parte del sector patronal y han suscrito pactos colectivos

vos con los empresarios, son los casos de la Federación Nacional Obrera del Cuero y Calzado, la Confederación de Molineros de Chile, la Confederación Marítima de Chile, la Central de Obreros Gráficos de Obras y la Federación de Panificadores. En otros casos, las organizaciones federales son centros coordinadores para la presentación de los pliegos de peticiones, asesoran, fomentan la solidaridad y colaboran en la tramitación de la negociación colectiva de los obreros de la misma actividad económica. Entre éstas, citamos la Federación de Química y Farmacia, la Federación de Obreros Vinícolas de Chile, la Confederación Nacional de Trabajadores del Cobre, la Confederación de Obreros Cerveceros de Chile y, en ciertos casos, la Federación Minera de Chile, la Federación Nacional de la Construcción y la Madera, la Federación Nacional del Metal y la Federación Nacional Textil.

Las organizaciones federales son intentos de los trabajadores de replantear los problemas de la negociación colectiva a un estado superior al actual sistema de sindicatos por empresa y local. Pese a sus problemas orgánicos, que constituyen la cuestión número uno, las federaciones son centros de coordinación sindicales probablemente llamadas a jugar en el futuro un papel más destacado.

El Papel de los Sindicatos Profesionales.-

Estas organizaciones se les puede considerar auténticas federaciones por el hecho de unificar a obreros de la misma profesión u oficio que laboran en distintas empresas. La ventaja de los sindicatos profesionales sobre las federaciones es que éstos son instituciones legales y por tanto, actúan dentro de los marcos del Código del Trabajo.

En una sección de este capítulo examinamos la distribución de las empresas cubiertas por convenios colectivos suscritos por los sindicatos profesionales y la nómina de las industrias afectadas, señalan claramente la organización sindical que actúa en ellas. A título de ejemplo, citaremos los organismos más representativos a saber: el Sindicato de la Industria Frigorífica y Ganadera de Magallanes, Sindicato General de la Seda, Sindicato Profesional de la Industria Gráfica, Sindicato Profesional de Obreros de Cartonaje, Sindicato Profesional de Obreros de Mueblerías, Sindicato Profesional de Obreros de Bodegas de Vinos, Sindicato Profesional de Tripulantes de Goletas Pesqueras, etc.

Para completar esta información se debe destacar el hecho que los sindicatos profesionales son locales, no tienen existencia nacional, pese a que varios de estos sindicatos son de la misma profesión, como el caso de los obreros de mueblería, gráficos, pasteleros, etc., ya que desarrollan sus actividades en ciudades distintas. Pese a que la Federación de Panificadores coordina las actividades de sus sindicatos profesionales, no ha suscrito un convenio nacional como es el caso de los Molineros. El progreso del sindicato profesional no ha sido mayor debido, por una parte, a la escasez de trabajadores calificados y por otra, a la presencia del sindicato industrial obligatorio.

El Contenido de los Pliegos.-

Para ilustrar este punto estimo de interés reproducir un avenimiento típico que contiene en general, las peticiones que se formulan por los obreros del país. Este avenimiento es clásico ya que se puede aplicar a otras actividades, de las que se diferencian en algunos detalles. El acto de avenimiento seleccionado es la industria metalúrgica "Fanaloza El Carrascal" (Fábrica Nacional de Loza de Penco, S.A.), que se suscribió en 1965, después de ochenta y cuatro días de huelga y que cubre a unos 500 obreros.

Examinaremos en detalle cada una de sus cláusulas:

1a.- Se da un reajuste de los jornales de un 38,4% para los grados 10 al 6° y de un 39,18 a un 48,2% a los grados 7°, 8° y 9°.

2a.- Se otorga una ayuda extraordinaria a todo el personal de E° 10 mensuales.

3a.- Se da una asignación de arriendo de E° 18 a los obreros casados y de E° 12 al resto de los empleados.

4a.- El aguinaldo de Pascua y Fiestas Patrias es de 25 horas de jornal con un mínimo de E° 21.

5a.- a) La cuota mortuoria será de E° 160 para los operarios y de E° 45 para los familiares directos. Se darán dos días de permiso pagado y tres días si el obrero debe viajar a provincia en los casos de fallecimiento de familiares.

b) La choca por turno se eleva a E° 1,73, la asignación de comida a E° 1,15 y la asignación de once a E° 0,45.

c) La asignación de matrimonio será de E° 20.

6a.- Se otorga una bonificación de feriado de E° 21 al personal que tenga quince días de vacaciones o más y de E° 14 a los con siete o catorce días de feriado.

7a.- La indemnización por años de servicio extraordinaria será de 20 días de salario desde el ingreso hasta 1958 y de 1959 adelante doce días indefinidos (sin especificar el monto de los salarios).

8a.- Se le reconoce los años servidos al personal reincorporado, siempre que haya tenido antes cinco años de antigüedad.

9a.- Se dará una bonificación de estudiante de E° 50 a los operarios que hagan cursos secundarios.

10a.- A los pensionados silicosos se les reajustan en un 38,4% y se les dará todas las regalías que goza el personal en servicio.

11a.- Se concede un préstamo de E° 80 a todo el personal, el que se devolverá a razón de E° 2,50 semanales.

12a.- El reajuste se cancelará dentro del mes.

13a.- No se descontarán los días de huelga para los efectos del feriado, y

14a.- El convenio durará un año a partir del 1° de Marzo de 1965.

Este convenio-que calificó de típico- contiene los aspectos más sobresalientes de las que son las peticiones de los trabajadores del país, a saber a) las remuneraciones, b) los beneficios económicos permanentes; c) la indemnización por años de servicio, d) los beneficios sociales y e) las garantías.

Es interesante destacar que después de ochenta y cuatro días de huelga se obtuvo un reajuste de un 38,4% que era el señalado en la ley antiinflacionista, ya que los demás pagos extraordinarios constituyen paliativos de los salarios perdidos por este conflicto de tan larga duración.

Un estudio sociológico corrobora lo afirmado en el contenido de este pliego calificado de típico y el cuadro reproducido

do más adelante de fe de estos aspectos. En efecto, entrevistados los presidentes de los sindicatos industriales sobre cuál había sido la petición más importante que el sindicato había presentado el año anterior, el 46% se refirió al mejoramiento de los salarios y un 19% opinó la indemnización por años de servicios. Ahora bien, estos mismos dirigentes dando su opinión de los que podría ser sus objetivos a corto plazo, un 36% estimó que debían ser los aumentos de las remuneraciones y un 22% la indemnización por años de servicios. Los beneficios marginales ocupan las preferencias a continuación, pero siguen constituyendo en el juego de la negociación colectiva alternativas para discutir los problemas fundamentales antes señalados (#).

Lo escrito anteriormente se confirma con el cuadro siguiente tomado del trabajo de Manuel Barrera:

TABLA XVI

Peticiones mas Importantes Presentadas por el Sindicato el Año Anterior (1961) (Pág. 16B) Recuerda usted cual fue la Petición más Importante que el Sindicato Presentó el Año Pasado?

<u>Peticiones</u>	<u>%</u>
-Mejoramiento de Salarios	46
-Indemnización por Años de Servicios	19
-Asig. Ocasionales (Regalías de Pascua, de Fiestas Patrias, Cuotas Mortuorias, etc.)	11
-Asig. Regulares (Asig. Familiar, Jubilación, Subsidios por Enfermedades, etc.)	3
-Medidas de Bienestar (Escuelas, Salas Cuna, Paseos, etc.)	7
-Habitación (Casas, Población, Terrenos, etc.)	2
-Fortalecimiento Material y Financiamiento del Sindicato	2
-Fortalecimiento Orgánico del Sindicato	1
	<u>100%</u>

(#) Barrera, Manuel, op. cit., pág. 72 y 69

Si se compara el contenido de los convenios colectivos de trabajo nacional con otros convenios o acuerdos suscritos por sindicatos de otros países, se verá inmediatamente que en Chile no se contemplan diversos aspectos que, por regla general, están reglamentados por las leyes del trabajo. Entre estos puntos no considerados se puede indicar los siguientes: a) reconocimiento del sindicato; b) garantías a los dirigentes; c) antigüedad o escalafón; d) vacaciones; e) licencias médicas y otras; e) sistemas de remuneraciones tales como incentivos, clasificación de tareas; f) forma de proveer las vacantes; g) sistema de quejas; h) organismos especiales; i) jubilaciones; etc. Muchos de estos aspectos como adelantamos, son materia de la ley laboral y los restantes continúan siendo prerrogativas de la dirección de las empresas.

En suma, el contenido del convenio colectivo contempla los temas que se han indicado, en general en el modelo reproducido, quedando su esfera de acción limitada por el intervencionismo del Estado.

El Aspecto Jurídico.-

Si examinamos del punto de vista legal cuáles son los convenios colectivos de trabajo más frecuentes en el proceso de la negociación colectiva, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- a) La casi totalidad de convenios colectivos son avenimientos suscritos en el trámite de la conciliación;
- b) Sólo se han registrado tres fallos arbitrales de los mil cientos diez pliegos representados;
- c) El convenio colectivo propiamente tal sólo existe en determinadas y escasas actividades, léase cuero y calzado, grupos de obreros de imprenta y marítimos;
- d) El contrato colectivo que es la institución que regla el Código del Trabajo no tiene aplicación en Chile, salvo sus efectos jurídicos que se han asimilado a otros tipos de convenios, y
- e) Los tarifados no tienen mayor actualidad por la existencia de leyes de salarios mínimos. Como se desprende, las instituciones jurídicas que regulan las relaciones colectivas del trabajo son contadas y no contribuye a la expansión y vigencia de la legislación laboral.

Las Limitaciones de los Pactos Colectivos.-

En el transcurso del estudio se han ido exponiendo diversos obstáculos que limitan un ejercicio libre de la negociación colectiva, obstáculos que resumiremos en esta parte de la exposición.

Limitaciones Estructurales.-

La negociación colectiva, como fenómeno social que es, necesita de un cierto grado de industrialización, de cierto tamaño de las empresas, de una forma de estructuración de las mismas, existencia por ejemplo, de monopolios, la naturaleza del mercado de trabajo, el poder y posición de la gerencia, el factor inflacionista, etc. Se han citado algunos aspectos básicos que deben estimular la negociación colectiva los que se pueden resumir en uno solo: la existencia de un desarrollo socio-económico progresivo del país.

Limitaciones Políticas.-

El programa gubernamental de controlar el proceso inflacionista lo ha llevado a seguir una política intervencionista de las remuneraciones y sus reajustes. El otorgamiento de aumentos en las remuneraciones por la ley de acuerdo con el índice oficial del costo de la vida ha limitado y seguirá coactuando un libre ejercicio de la negociación colectiva. No existe ningún estudio que ilustre acerca del cumplimiento de las leyes antiinflacionistas en lo que se refiere a los reajustes de remuneraciones. Sin embargo, a base de experiencias empíricas se puede afirmar como hipótesis valedera que casi la totalidad de los pliegos de peticiones en el período comprendido entre los años 1956 y 1963 obtuvieron en sus avenimientos los reajustes legales. En otros términos, la negociación colectiva en este período fue un medio para exigir al sector empresarial el cumplimiento de las disposiciones legales.

Este intervencionismo estatal tiende a acrecentarse ya que el gobierno estima que una política de remuneraciones es vital para una acción concertada y eficaz contra la inflación.

Limitaciones Jurídicas.-

La existencia de una legislación que coarta considerablemente la libre administración y funciones del sindicato, que impide a las federaciones industriales ejerzan el derecho a la negociación, que el contrato colectivo reglamentado por la ley sea totalmente ineficiente y diversas otras disposiciones como las que regulan los pasos del proceso de negociación, constituyen algunos de los obstáculos formales que conspiran para un buen juego de la negociación colectiva. La reglamentación ha limitado el área de las peticiones en los siguientes aspectos: solo se pueden formular en lo que signifique un mejoramiento de las condiciones del orden económico y social, no se consideran las que se refieran a la aplicación de leyes y reglamentos y finalmente que sean reivindicaciones que la ley no imponga o determine y que están entregadas a las partes en conflicto. Si bien estas trabas jurídicas pueden caer en desuso por la práctica, no es menos cierto que en un país de tradición democrática y legalista la situación es difícil de remover.

Limitaciones Sociales.-

El carácter intervencionista del Estado en materia laboral y de seguridad social hace que una enorme gama de problemas que podrían ser materia de convenios colectivos de trabajo no lo son, por la sencilla razón que están contemplados en la legislación del trabajo y de la previsión social. Quedan las remuneraciones y sus aumentos que, como se han informado, están determinadas por las decisiones políticas del gobierno, de ahí la falta de un contenido más sólido constituye a restarle importancia a los convenios colectivos desde el momento que el trabajador se encuentra protegido por una ya frondosa legislación del trabajo.

Limitaciones Sindicales.-

Es el caso chileno la existencia de un movimiento sindical afincado en la empresa como célula básica (sindicato industrial) no facilita la celebración de un convenio colectivo más amplio que rebalse los marcos de la empresa.

Si bien hay personas que opinan de las ventajas del convenio a nivel de empresa local, no es menos cierto que es más recomendable un reordenamiento obrero-patronal por industria o servicio. El sindicalismo es, en general, débil, trabado por la legislación del trabajo y dispone de escasos recursos. A esta realidad debemos agregar las luchas ideológicas y políticas que juegan un papel importante en la acción sindical, distrayendo energías sociales útiles, en otros aspectos de la vida nacional.

En suma, los problemas planteados son básicos para los que son partidarios de una estructura democrática en lo que significa una participación activa de los diferentes sectores que actúan en el sistema de relaciones industriales.

La existencia de relaciones colectivas de trabajo con cierto grado de autonomía del Estado puede permitir un libre juego, que contribuya en su esfera a la democratización del mundo industrial.

Capítulo V

LOS CASOS ESPECIALES DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El sistema de relaciones industriales del país ha funcionado, como se ha descrito en el capítulo anterior, desarrollando instituciones jurídicas, planteando numerosos problemas e influyendo considerablemente en la sociedad chilena.

El sistema analizado representa las líneas generales del mecanismo de relaciones colectivas de trabajo, lo que constituye un examen global de éste; que no significa necesariamente que la investigación haya agotado este importante tema del trabajo del país. En efecto, se citaron algunos casos particulares que modifican el sistema general, lo que corrobora el hecho que en la propia realidad laboral del país existen los indicios de nuevos cambios en la estructura de las relaciones síndico-empleadores.

Con la finalidad de ahondar la realidad de las relaciones colectivas del trabajo, se presentan en este capítulo dos casos de experiencias chilenas de convenios colectivos. Uno es el existente en la industria molinera del país y el otro es el que rige en las fábricas de calzado del país.

El primer ejemplo es el caso de un convenio colectivo nacional e industrial estructurado en conformidad al Código del Trabajo, desarrollando en todo lo permite actuar la legislación laboral y con una aplicación de varios años en los molinos del país.

El segundo caso tiene ribetes originales, totalmente al margen de la legislación laboral y también tiene años de práctica y cumplimiento.

Examinemos, pues, cada uno de estos casos.

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MOLINERA.-

Esta interesante experiencia se ha generado en las relaciones síndico-empleadores de la industria molinera del país. La peculiaridad del sistema de relaciones laborales de esta actividad económica radica en el hecho que es una aplicación del actual Código del Trabajo, probablemente la única del país con excepción del sistema vigente, en la actualidad, en la actividad marítima del país.

A esta realidad legal se debe agregar que este sistema de relaciones colectivas de trabajo ha funcionado un tiempo apreciable, ha demostrado su aplicabilidad y al parecer cuenta con el apoyo de las partes que los sustentan, tanto patrones como obreros.

Sin ahondar en su historia, en la que la acción sindical ha jugado un papel destacado, se debe tener presente que la industria molinera y panificadora ha estado intervenida por el Gobierno desde hace bastante tiempo. En efecto, a partir de 1930 el Instituto de Economía Agrícola (fusionado en 1953 en el Instituto Nacional de Comercio) se hizo cargo de aplicar la política gubernamental destinada a controlar los costos y los precios de la molienda del trigo y de la elaboración del pan con miras a mantener este último artículo a precios razonables para el público consumidor. Esta política permanente del Gobierno, no cabe la menor duda, creó condiciones favorables para la estructuración del mecanismo colectivo de trabajo de la industria molinera.

Las Partes.-

Los grupos que participan en esta relación colectiva de trabajo son las Asociaciones de dueños de molinos y la Confederación de Obreros Molineros de Chile.

La parte patronal está representada por cinco asociaciones organizadas regionalmente. Estas son las Asociaciones de Molineros del Centro de Maule y Ñuble, de Concepción, de Cautín y de Valdivia y Osorno. Las asociaciones mencionadas, son corporaciones privadas con sus respectivas personerías jurídicas, agrupan a unos ciento cincuenta molinos aproximadamente y representan a sus socios en todo lo relacionado con algunos problemas económicos de la industria vr.gr. compra de trigo, problemas laborales, etc.

La parte asalariada se organiza en la Confederación de Obreros Molineros de Chile, institución sindical reconocida por la ley del trabajo y cuya personalidad jurídica data del año 1935. De acuerdo con el Código del Trabajo, es una Confederación de sindicatos profesionales constituida "para el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes". En la actualidad, agrupa a unas veinticinco organizaciones con cerca de dos mil quinientos socios. Prácticamente, la estructura base la constituyen sindicatos industriales de las grandes empresas molineras (once en total), los que actúan a través de sindicatos profesionales de base provincial (suman catorce) y de comités en aquellos lugares donde no se reúne el número de veinticinco obreros para constituir un organismo sindical legal. La Confederación dispone de cotizaciones, descontadas directamente a sus asociados lo que le permite financiar sus actividades, disponer de recursos para una huelga eventual, ofrecer algunos servicios como asistencia jurídica a los asociados y remunerar a la directiva nacional de la Confederación. Los cinco dirigentes nacionales actúan en la administración del convenio colectivo y participan en el Departamento de Indemnización del gremio.

En suma, ambas partes: los empleadores y los obreros estructurados en organizaciones legales en un pie de igualdad y autonomía, han establecido un convenio colectivo en una actividad económica, en la que el Estado tiene una fuerte ingerencia en la fijación de sus costos y otros aspectos de su gestión administrativa.

El Convenio Colectivo.-

La relación jurídica existente en la industria molinera data de varios años y se ha perfeccionado en la medida que las partes han logrado conciliar sus puntos de vistas divergentes. La intervención gubernamental en la actividad económica citada, como se ha anotado, ha contribuido a estimular la concertación del convenio colectivo y ha impulsado iniciativas legales que han consagrado algunas de las más importantes peticiones de los trabajadores.

Los aspectos sobresalientes de este convenio colectivo son a) Las remuneraciones, b) los beneficios sociales, c) la indemnización por años de servicio, d) la administración del convenio y, e) la forma de negociación del convenio.

Examinemos cada uno de estos rubros en general para determinar los salarios y condiciones de trabajo que imperan en la industria molinera.

Las Remuneraciones.-

La industria elaboradora de harina tiene un sistema de salarios consagrado en esta relación colectiva de trabajo. Las remuneraciones se establecen por áreas regionales, teniendo presente la realidad económica de cada zona. El examen de las actas de avenimientos de los últimos años revela que los aumentos de los salarios se ha ceñido a los porcentajes correspondientes al alza del costo de la vida, cuyo índice elabora la Dirección de Estadísticas y Censos. En otras palabras, se puede afirmar, en general, que los reajustes de los salarios se ha hecho de acuerdo con las líneas de la política antinflacionista que ha regido a partir de 1956 hasta nuestros días. En todo caso, las remuneraciones de este sector asalariado son superiores casi el doble a las mínimas fijadas por las leyes.

Los Beneficios Sociales.-

El Convenio colectivo contempla una serie de prestaciones que se han ido incorporando a la relación colectiva a través del tiempo, las que se han ido perfeccionando y contribuyen en una parte importante al bienestar de los asalariados.

Los beneficios sociales se pueden descomponer en los siguientes:

Pagos:

- a) Bonificación extraordinaria de nueve días por feriado.
- b) Gratificación anual a base de la participación de utilidades de las empresas.
- c) Jubilación complementaria en determinadas condiciones.

Indemnizaciones:

- a) Indemnización especial por paralización, despido injustificado, represalias, mecanización y paralización de secciones.
- b) Indemnización por desahucio.

Beneficios Marginales:

- a) Asignación familiar.
- b) Asignación por natalidad.
- c) Asignación por casa.
- d) Cuota mortuoria.

Estos beneficios se pagan al asalariado sin perjuicio de sus derechos previsionales otorgados por el Servicio de Seguro Social y de otras garantías tales como feriados progresivos etc. que le reconocen las leyes del trabajo.

La Indemnización por años de Servicio.-

Uno de los logros más destacados de la actividad sindical de los obreros molineros es la indemnización por años de servicios, más concretamente un mes de pago por año de servicio que se obtuvo a partir de 1946. Además en el acta de avenimiento del año citado, se acordó solicitar al Instituto de Economía Agrícola dictara un decreto reglamentario de dicho beneficio social ya que se iba a disponer de un fondo especial para cubrirlo.

El Gobierno de esa época dictó el decreto N° 931 de 25 de Octubre de 1946 dando nacimiento al fondo de Indemnización de la industria. Posteriormente la institución se ha ido perfeccionando de suerte que el año 1953 se promulgó el decreto con fuerza de ley N° 117 dando existencia legal al Departamento de Indemnización a los obreros molineros fideeros y panificadores el que se reformó por la ley N° 12444 de 1957.

En la actualidad, el Departamento tiene existencia como persona jurídica de derecho público, administrado por un consejo integrado por representantes patronales y obreros de la industria molinera y panificadora y delegado del Presidente de la República.

El Departamento se financia con los aportes patronales de un 17,5% de las remuneraciones de los obreros molineros, un 9% de los panificadores y un 11,5% de los obreros fideeros. A dichos aportes se agrega una cotización de un 1% de los obreros interesados. Las cotizaciones se descuentan por planilla y se pagan en las tesorerías comunales respectivas, las que a su vez remiten los fondos recolectados al Departamento.

El beneficio fundamental que se proporciona es el pago de una indemnización de un mes de salarios por año de servicio en la industria. Además se concede préstamos hipotecarios y personales.

En suma, el Departamento de Indemnización es uno de los organismos de seguridad social del país, representa la reivindicación más importante del gremio molinero, complementa las prestaciones del Servicio de Seguro Social y tienen una activa participación en su administración los interesados, sean éstos obreros o empleadores.

La Administración del Convenio.-

El Convenio no ha creado organismos propios para resolver los problemas que puedan acaecer en el cumplimiento de la relación jurídica. En sí mismo, el convenio contiene cláusulas de todos aquellos aspectos que puedan producirse como son los casos de los pagos de indemnizaciones especiales. Al parecer la práctica señala que las conversaciones directas entre los dirigentes sindicales y los respectivos empleadores zanján una parte de estos problemas ya que queda abierto el recurso de recurrir a los Tribunales del Trabajo en la ocasión y casos pertinentes, conforme a las normas generales que rigen sobre los conflictos entre las partes individuales.

La forma de negociación.-

El Convenio colectivo es anual y rige desde el 1° de diciembre hasta el 30 de Noviembre del año próximo. En el documento se estipula que la negociación colectiva se inicia con un mes de antelación a la fecha de vencimiento del convenio. Al efecto, los obreros designan una comisión de cinco personas para que gestione la tramitación del pliego de peticiones con el sector patronal que también designa para estos efectos una comisión de cinco personas. La delegación obrera debe ser recibida por los representantes patronales dentro de las veinticuatro horas so pena de multas. Dentro de un plazo de cinco días prorrogable de común acuerdo, la parte patronal debe dar respuesta al petitório de los trabajadores.

Agotadas las conversaciones directas se pone el pliego de peticiones en conocimiento de la Junta Permanente Especial para la Industria Molinera. Esta gestión debe hacerse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al vencimiento del convenio colectivo.

Los trámites de la conciliación son los indicados por el Código del Trabajo, a los que se ha hecho referencia en otro acápite de este trabajo. También rigen los requisitos legales necesarios para declarar una huelga que en este caso abarcaría toda la industria molinera.

La práctica indica que la inmensa mayoría de los pliegos de peticiones se resuelvan a nivel de la Junta de Conciliación, empleándose muchas veces el arbitraje como medio de zanjar los puntos controvertidos entre los industriales y los obreros.

Análisis del Convenio.-

La relación colectiva de trabajo de la industria molinera tiene un carácter industrial y nacional. Pese al hecho que la ley permite establecer relaciones laborales a los sindicatos profesionales, en el hecho, este convenio colectivo tiene la característica señalada, a la que debe agregarse que abarca a todo el país, desde Ovalle a Puerto Montt.

Como se ha señalado repetidamente, este convenio colectivo está totalmente regido por las disposiciones del Código del Trabajo. La constitución de la Confederación Obrera, su administración, el ejercicio de la negociación colectiva y la huelga están ceñidas rigurosamente a las disposiciones legales. Se innova en lo que se refiere a la presentación de los pliegos, pero este hecho se hace de común acuerdo entre las partes interesadas, de suerte que en esta actividad económica rige con pleno vigor el Código del Trabajo.

Esta tendencia legalista se concreta en la consagración formal de algunas de las más sentidas peticiones obreras, como es el caso de la indemnización por años de servicio que es administrada por una corporación de derecho público (el Departamento de Indemnización) a que se hizo referencia en el párrafo correspondiente.

Como una consecuencia de estas relaciones colectivas, del punto de vista jurídico los acuerdos más comunes que se suscriben son actas de avenimiento y los arbitrajes cuyos efectos se asimilan al del contrato colectivo de trabajo, la institución que reglamenta el Código del ramo.

La libertad y autonomía de las partes que suscriben el convenio colectivo están en primer término determinadas estrictamente por las disposiciones del Código del Trabajo, a las que se debe agregar la intervención del gobierno en la industria molinera desde 1930 y últimamente la política económica antiinflacionaria inaugurada el año 1956. Estas limitaciones son el telón de fondo en el que funciona esta relación colectiva de trabajo.

EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CUERO Y CALZADO.-

Producto de una incesante actividad sindical, es el convenio colectivo que hoy día rige en la mayoría de las curtiembres y fábrica de zapatos del país. Esta relación colectiva de carácter nacional e industrial tiene hondas raíces en el pasado ya que la actividad sindical en esta actividad económica se remonta hacia el año 1917. Sin embargo, la fecha culminante es 1955, cuando un fallo arbitral dio forma al Fondo de Indemnización de la industria y modeló gran parte de lo que hoy día constituye este convenio colectivo. Más de diez años lleva vigente este acuerdo, laboral, de su análisis se desprende su eficacia orgánica y su aceptación por parte tanto de trabajadores como patrones han permitido el perfeccionamiento creciente del convenio aludido.

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 es estructuró con el objeto de atender gremialmente sus problemas específicos. Entre éstos figuran la defensa de los intereses que son propios, fomentar la prosperidad gremial e in

dustrial, estimular el perfeccionamiento de la industria y buscar mercados de exportación; en materia laboral, obtener la armonía social en las relaciones con los trabajadores adaptable 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 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 forman parte de la Federación. Agrupa a unos 67 sindicatos con 6.000 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, Consejo 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 corresponden 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.

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.

El Convenio Colectivo General: una descripción.-

Transcurrieron 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 idénticas de peticiones 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 la actual relación colectiva de trabajo.

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

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

Las 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 patronos y obreros anualmente.

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

Los 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 las podemos descomponer de la siguiente manera:

Pagos y Regalías:

- 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;
- e) cuota mortuoria.

El convenio colectivo y la reglamentación del Fondo dan las normas para hacer efectivas estas prestaciones, cuyos detalles no se comentarán en 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 por 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 de Cuero.

Los Organismos.

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 consultivas 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 Peñaflores.

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 patronos con carácter permanente. Estas son las comisiones de Indemnización y los 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 patronos 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 mecanismo 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 en 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 someten a sus decisiones. Las características 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 Negociación 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, si no se hiciera 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, interviene 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.

Análisis 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 empresas 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 fracasasen 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 reúne 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, entendiéndose 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 reivindicatorias de los obreros y ha creado organismos originales que le dan 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 prohíbe 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 algunas 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 Concepción 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 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 exigir por los medios que estiman adecuados, incluso la huelga. Otra característica es debe 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 fábricas 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:

<u>Sistema General</u>	<u>En la industria del cuero y calzado</u>
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 obrero 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 librea.
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. Sistemas reglamentados 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 <u>em</u> presa. | 13. Igualdad de salarios y benefi cios 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 párrafos anteriores. La acción directa del sindicalismo ha logrado llevar a buen término numerosas iniciativas, una de las cuales ha sido objeto de este capítulo.

Capítulo VI

CONCLUSIONES

Del examen de los hechos sociales como de las instituciones jurídicas, fluyen una serie de consideraciones que el autor estima conveniente dar a conocer y ponderar.

Estas consideraciones dicen relación con los siguientes problemas:

a) La organización sindical.— Urge reformar la legislación vigente en materia de sindicatos para adecuarla a una realidad industrial y laboral más moderna. El sistema de intervención del Estado en la constitución, administración, inversiones y disolución de las organizaciones sindicales que reglamenta el actual Código del Trabajo, ha agotado todas sus posibilidades y de ahí la necesidad de un cambio en esta área. La reforma legal debe garantizar la libertad sindical y estimular la organización y consolidación del movimiento sindical.

b) La negociación colectiva y la acción directa.— La reforma de la legislación debe tender a establecer los pagos mínimos del mecanismo de negociación, garantizar su estricto cumplimiento, dejar un cierto margen de libertad a las partes en conflicto y determinar el campo de acción del gobierno. Un criterio semejante debe adoptarse en relación a la acción directa cuya manifestación más destacada es la huelga, estableciendo un radio de acción amplio a la organización sindical para que ésta pueda utilizar adecuadamente sus medios propios.

c) La educación y capacitación de los dirigentes sindicales adquiere un significado importante si se hace una reforma del sistema de relaciones obrero-patronales. El movimiento sindical debe crear su propio sistema escolar que realice esta tarea, al que las Universidades del Estado deben prestar la asesoría que les soliciten los trabajadores organizados.

d) El adiestramiento de gerentes y jefes del personal en materias laborales debe ser objeto de interés para las instituciones que agrupan a estas personas. En este caso, también las Universidades del Estado pueden llenar esta necesidad, mediante un programa de extensión universitaria (cursillos, seminarios, etc.) así como la estructuración de cursos de nivel post graduados que pueden proporcionar algunas de sus Facultades académicas especializadas.

e) El mejoramiento cuantitativo y cualitativo de los servicios administrativos del trabajo constituye desde hace un tiempo una preocupación fundamental. Los cambios en esta área de problemas no cabe la menor duda, están estrechamente vinculados a la política general que en materia administrativa impulse el gobierno.

f) Y finalmente, la investigación científica de los problemas del trabajo y la difusión de dicho conocimiento, es una de las tareas fundamentales que deben afrontar las Universidades del Estado en estrecha relación con la planificación de las actividades económicas y sociales del país.

De las observaciones indicadas, se desarrollarán a continuación dos de ellas: una, la referente a los sindicatos y la otra, vinculada con la negociación colectiva. Ambos aspectos, están estrechamente vinculados y tanto la organización sindical como factor social y el convenio colectivo de trabajo en lo jurídico, constituyen pilares del sistema de relaciones industriales de un país.

La Reforma de la Organización Sindical.-

No cabe la menor duda que el sindicalismo está en "crisis orgánica", realidad que se refleja, entre otros hechos, en los esfuerzos de reorganización como el planteamiento de nuevas formas orgánicas de parte de los propios interesados. Otro síntoma son las iniciativas gubernamentales traducidas en sendos proyectos de leyes tendientes a modificar sustancialmente el régimen legal de los sindicatos #/. Estos proyectos han abierto el debate público sobre el pro-

#/ Los dos proyectos se refieren: uno a la sindicalización de los trabajadores en general que en la actualidad está en la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados desde Febrero de 1965. El otro referente a la sindicalización campesina se encuentra ya promulgado en 1967, por el Poder Ejecutivo.

blema, que según sea el criterio que se adopte, estos pueden influir en la estructura sindical por un tiempo prolongado, contribuyendo en forma sensible a una nueva correlación de fuerzas sociales en el país como propiciar a la formación de un sistema de relación colectiva del trabajo más moderno.

Del debate se deducen algunas conclusiones en las que todo el mundo parece estar de acuerdo: una es consagrar la libertad sindical como principio rector de la reforma sindical legal y el otro es la derogación de las disposiciones del libro III del Código del Trabajo y reglamentos consiguientes, como de la ley de sindicalización campesina del año 1947. Por otra parte, la reforma legal cualquiera sea el criterio con que se realice, pasa a amparar una situación de hecho, cual es el reconocimiento legal del gremialismo o sindicalismo de los Trabajadores del Estado, fuerte en unos 160 mil socios y que actúa hace más de veinte años en el país. Además, se estimulará la organización de los trabajadores de la ciudad, pero en especial, el movimiento campesino.

Si bien está de acuerdo en el principio, no es menos cierto que hay profundas discrepancias sobre las modalidades que debe revestir la libertad sindical. Al efecto, existen dos criterios básicos, a saber: el sindicato libre o el sindicato único; en otras palabras libertad con pluralismo sindical y afiliación voluntaria y libertad con unidad sindical y afiliación obligatoria.

El autor de estas líneas sustenta la posición del sindicato único, es decir, la reforma legal debe estimular la organización unificada de los trabajadores sea a nivel de empresa o de actividad económica y resguardar su integridad orgánica. Diversas razones abonan esta posición de las cuales resumiremos a continuación, las siguientes:

a) En Chile dentro de su propia realidad sindical, existen las tendencias organizativas que conducen a la sindicalización única. La base principal de la organización actual es el sindicato por establecimiento de carácter obligatorio; obligatoriedad impuesta por la ley y vigente desde 1924 ^{#/}. Este hecho puede mantenerse si se reforma la ley en el sen

^{#/} El Estatuto de los Trabajadores del Cobre reformado el año 1966 mantiene el sindicato por centro de trabajo y obligatorio para obreros y empleados y prohíbe la existencia de cualquier otro tipo de organización.

tido que el autor plantea eliminando, eso sí, todas las limitaciones que contempla la legislación vigente. En suma, la obligatoriedad ha existido en el país y las críticas que se formulan se refieren más bien a los aspectos de intervención estatal en la vida interna del sindicato. Se puede reconocer otra tendencia organizativa en la existencia de federaciones, o sea la agrupación de sindicatos locales por actividad económica. Estas federaciones pese a su precaria vida orgánica, incluso están prohibidas por la ley, especialmente las de tipo industrial constituyen especies de sindicatos únicos que una ley nueva debe estimular. Por lo demás, en determinadas actividades tales como cuero y calzado, marítimos, molinería, panificadores, para citar algunas, están ya estructuradas en federaciones obreras de tipo nacional e industrial. En el sector público es patente la organización de grandes asociaciones nacionales de trabajadores, únicas al nivel local como general probablemente estimuladas por las estructuras mismas de los servicios públicos en las que están constituidas y además por la trayectoria del gremialismo que ha actuado en la vida laboral del país por más de veinte años.

Los propios trabajadores han enarbolado permanentemente la necesidad de la obligatoriedad de pertenecer a un sindicato. Lo han planteado en aquellos sectores donde casualmente su organización, es débil, debido entre otras cosas, a la voluntariedad para afiliarse. Este es el caso de los sindicatos profesionales de empleados particulares y de grupos obreros en algunas actividades como la construcción, para citar un ejemplo.

Otro hecho interesante de destacar es la vigencia de la democracia sindical en la organización sindical tanto en la impuesta por la ley como la de hecho (el gremialismo). El libre juego de las tendencias, la elección de los dirigentes y el funcionamiento de las asambleas sindicales son realidades sociales del sindicalismo nacional y elementos de juicio que hay que tener presente en el caso de implantar el sindicato único.

Resumiendo, una reforma legal en materia sindical debe estimular, encauzar y garantizar las tendencias orgánicas actuales de los trabajadores chilenos para que sea real y no meramente una ley formal.

b) Si se examinan los modelos de organización sindical de los países industrializados, vr.gr., los escandinavos, se puede comprobar la existencia de un poderoso movimiento sindical unificado. En estos países la obtención de esta realidad social, ha sido la acción permanente de cien años de acción sindical. Si queremos "quemar etapas" en el progreso de la sociedad chilena debemos acortar ese período estimulando, en este caso, por vía legislativa la tendencia a estructurar una fuerza sindical única y poderosa; además debe pesar la consideración que Chile debe marchar hacia la creación de una sociedad industrial en la

que el sindicato juega un papel importante, como anotaremos más adelante.

Por último, en nuestro propio país se pueden encontrar modelos de organización sindical. Teniendo presente lo escrito en los párrafos precedentes acerca de la realidad nacional, se pueden citar como ejemplos la Federación Obrera Nacional del Cuero y Calzado, la Confederación Marítima de Chile, etc., que pueden señalar pautas de una reorganización sindical en el país.

c) La existencia de un sindicato único crea las bases para la formulación de una "política sindical", autónoma de las disquisiciones doctrinarias de los partidos políticos. Si se acepta este argumento, es fácil colegir que la unidad de los trabajadores sin distinción de trabajo, de convicciones políticas o creencias religiosas es factible y por lo tanto, se puede impulsar la formación de un sindicalismo unificado. Para los trabajadores el sindicalismo es un instrumento de defensa cotidiana de sus intereses, garantías y derechos, frente a los empresarios e incluso al propio Estado, cualquiera sea el régimen socio-económico en que desenvuelve sus actividades.

d) Problemas como la representatividad del sindicato y la extensión del convenio colectivo de trabajo a personas distintas, pero de la misma actividad de los que lo suscribieron, adquieren otra dimensión. En efecto, la existencia de un sindicato único a nivel de empresa o de actividad tiene como consecuencia lógica que dichas organizaciones asumen la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. En el caso de la extensión del convenio colectivo la presencia de una organización única por actividad disminuye mucho el margen de aplicabilidad de este derecho a los trabajadores no organizados, ya que la inmensa mayoría reconoce filas en el sindicato único.

e) Finalmente, la presencia de una fuerza sindical unificada, financiada y democrática, no cabe la menor duda que contribuye a remodelar rápidamente el sistema de relaciones industriales. En realidad, se crearía uno de los pilares del sistema, estableciendo un equilibrio social y la igualdad entre las partes del sistema especialmente frente a los empresarios. Si estimamos que el camino futuro del país marcha a través de la planificación de todas las actividades de la sociedad nacional, es incuestionable la participación del movimiento sindical en la elaboración, aplicación y control del plan. Para llevar a cabo esta tarea fundamental es indispensable que la fuerza del trabajo organizado esté compacta, bien estructurada, unificada y con un programa de acción compatible con esas nuevas realidades. El sindicalismo no sólo es una reacción frente a un medio social determinado, sino también constituye un factor de cambio que es conveniente estimular y contribuir a su sólida estructura.

El otro criterio que se plantea es el de establecer el pluralismo sindical con afiliación voluntaria. En otras palabras, el trabajador como individuo tiene el derecho de organizar, en forma voluntaria el sindicato de sus preferencias. Estas preferencias pueden ser profesionales o de trabajo, u obedecer a sus convicciones políticas y creencias religiosas. La esencia del sindicato libre es la existencia en una misma empresa o actividad de varias organizaciones que se disputan el favor de los trabajadores. Esta realidad orgánica trae aparejados los problemas del sindicato más representativo y la extensión del convenio colectivo de trabajo a los no organizados. Sobre el particular, hay diversas soluciones que no se discutirán en este trabajo. La legalización de pluralismo constituye la negación del carácter autónomo del sindicalismo para plantear su propia política general y por otra, la completa subordinación de estas organizaciones a las decisiones de los partidos políticos. Bajo una apariencia de libertad el sindicato libre es en realidad, la anulación de la fuerza de trabajo como poder social y factor de cambio.

El problema que se plantea a los que patrocinamos el sindicato único es cómo establecerlo en una sociedad democrática. Un camino es imponerlo por ley y el otro, por la incorporación en la ley de las llamadas cláusulas de garantías sindicales para que los trabajadores las incorporen a los convenios colectivos de trabajo. Las cláusulas mencionadas son: la de exclusión de la empresa de aquellos trabajadores que son expulsados del sindicato; la de admisión, que es aquella en virtud de la cual sólo pueden trabajar en una empresa los trabajadores sindicalizados y el descuento de las cuotas sindicales por planilla (Esta última existe en el actual Código del Trabajo chileno). El autor estima que estas cláusulas deben negociarse en el Convenio Colectivo.

Una reforma legal de los sindicatos deben contener también otras disposiciones que contempla un sistema expedito de obtención de la personalidad jurídica (el registro es el más recomendable), garantías contra la interferencia del sector empresarial, garantías judiciales para los socios sindicales de posibles abusos de los dirigentes, obligaciones de los sindicatos de proporcionar informaciones de sus actividades a las autoridades, establecimiento de un control selectivo de los fondos sindicales y finalmente, garantías para proceder a su disolución. En los demás aspectos de la vida interna sindical debe permitirse una amplia libertad para dirigir sus propios asuntos sociales y las medidas señaladas son los controles que deben existir en una sociedad democrática. La reforma legal debe ser general, no detallada y debe dejar que la práctica y especialmente los convenios colectivos reglamenten los hechos particulares.

La Reforma de la Negociación Colectiva.-

Un cambio en la organización sindical necesariamente significa una reestructuración de los medios de acción sindicales: la negociación colectiva y la huelga. Para los que sustentan el criterio del sindicato único se soluciona el problema de la representatividad de la organización, cuestión capital en el caso del pluralismo sindical y se disminuye el radio de acción, aplicable, en el caso de la extensión del convenio colectivo.

Una reforma legal debe garantizar la libertad y autonomía de trabajadores y empleadores para que éstos de común acuerdo fijen las remuneraciones y condiciones de trabajo. Otro aspecto, debe ser el estímulo para la concertación de convenios colectivos de trabajo a nivel de actividad económica, sin perjuicio que se mantengan los acuerdos por empresas atendiendo a la realidad del país. Si se quiere fundamentar lo expresado en las líneas anteriores nos remitimos al caso de la industria del cuero y calzado, descrito en un capítulo anterior y que a juicio del autor, representa el sistema de relaciones colectivas de trabajo más acabado del país.

La reforma legal de la negociación colectiva y de la huelga sin perjuicio de otros aspectos, debe contener los siguientes puntos fundamentales:

- a) La obligación del empleador de celebrar convenios colectivos de trabajo;
- b) el reconocimiento de las cláusulas de garantías sindicales, sobre cuyos aspectos se hizo hincapié en otros párrafos de este capítulo;
- c) el convenio colectivo de trabajo debe beneficiar a los trabajadores con exclusión del personal de confianza de la Gerencia;
- d) el área de negociación colectiva no debe tener restricciones de ninguna especie y que comprenda todos los aspectos relacionados con la empresa;
- e) la extensión del convenio colectivo de trabajo debe ser decretada por el supremo Gobierno, previa evaluación de los hechos y con participación activa y directa de los sectores interesados;
- f) el ejercicio del derecho de huelga debe ser garantizado ampliamente. Debe reconocerse el derecho de huelgas no sólo para celebrar convenios colectivos, sino para exigir su cumplimiento, su revisión y para apoyar movimientos de solidaridad legales;
- g) la declaración de una huelga, previo aviso por escrito de cierto número de días por las causas señaladas en el párrafo anterior;
- h) creación de un sistema de Juntas de Conciliación de un nivel jerárquico y con características de tribunal para que intervenga como conciliador en los casos que se genere este tipo de conflicto y de clare su licitud o ilicitud. Su actuación no debe impedir el conflicto mismo, salvo que se resuelva una actitud en contrario;
- i) ir a la formación de un servicio nacional de mediación con personal

experimentado e idóneo que intervenga en ese carácter en los conflictos colectivos.

- j) Determinar en forma precisa, la responsabilidad pecuniaria del sin dicato en los casos de infracción al convenio colectivo de trabajo. Es interesante también establecer los efectos de la declaración de ilicitud de una huelga en los contratos de trabajo individuales; y
- k) finalmente, como referencia para ilustrar una remodelación del Con venio Colectivo, tenemos en Chile las experiencias ya mencionadas en otros párrafos y en materia de legislación comparada la ley fe deral del trabajo y sus reglamentaciones complementarias de la Re pública Mejicana.

Se han mencionado algunos puntos de interés que, a juicio del autor, debe contemplar una reforma legal de la negociación colec tiva y huelga. En todo caso, la vigencia de un buen sistema de con venios colectivos puede contribuir en un grado importante a un efi ciente funcionamiento del sistema de relaciones industriales y con tribuir con su aporte a la democracia industrial del país.

B I B L I O G R A F I A

Anales del II Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Convenios Colectivos 2 tomos. Córdoba (República Argentina), 1962.

Arancibia, Juan. Revista Jurídica del Trabajo. Santiago N° 1a. 1930-año XXXV, Diciembre de 1965.

Barrera Romero, Manuel. El Sindicato Industrial; anhelos, métodos de lucha, relaciones con la empresa. Universidad de Chile, Departamento de Relaciones Industriales (Instituto de Administración), 1965.

Barría Serón, Jorge. Trayectoria y estructura del movimiento sindical chileno 1946-1962. Universidad de Chile, Departamento de Relaciones Industriales (Instituto de Administración), 1963.

Camu Veloso, Arnoldo. Estudio Crítico de la huelga en Chile. Santiago, Editorial Jurídica, 1964.

Código del Trabajo. Santiago, Editorial Jurídica, 1965.

Corporación de Fomento, Geografía Económica de Chile, Santiago, Editorial Universitaria, 1965.

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2 vols. México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1961.

Díaz Salas, Juan y Ruiz de Gamboa, Alberto. Legislación social. Código del Trabajo. 9 vols. Santiago, Editorial Nascimento, 1942, 1946, 1948, 1956, 1958, 1960, 1965.

Dirección General de Estadísticas y Censos. Finanzas, Bancos, Cajas Sociales años 1956-1964.

Escríbar Mandiola, Héctor. Relaciones Colectivas del Trabajo. Santiago, Editorial Universitaria, 1957.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Seminario de Derecho Privado. Primeras Jornadas Sociales. Concepción Imprenta Libertad, 1964.

- Friedman, George, Naville, Pierre. Sociología del Trabajo, 2 vols. México, Fondo de Cultura Económica, 1963.
- Galemeri Susi, David. El reglamento interno. Santiago, Editorial Jurídica 1957.
- Gaete Berríos, Alfredo. Tratado de Derecho del Trabajo Chile, Santiago, Editorial Jurídica, 1960.
- Humeres Magnan, Héctor. Derecho del Trabajo. Santiago, Editorial Jurídica, 1963, 3a. edición.
- Humeres Magnan, Héctor. La Huelga. Santiago, Editorial Jurídica, 1957.
- Industria del Cuero y Calzado. Convenios Colectivos. 1955-1965.
- Industria Molinera. Actas de avenimiento. 1960-1965.
- Instituto de Ciencias Políticas y Administrativas. Trabajo y Seguridad Social. Santiago, Imprenta Los Andes N° 1. Marzo, 1960. N° 32-33 Julio-Octubre, 1964.
- Instituto de Economía. Desarrollo Económico de Chile. 1940-1956. Santiago, Editorial Universitaria, 1956.
- La Economía en Chile en el período 1950-1956, Santiago, Editorial Universitaria, 1956.
- Landsberger, Henry, Manuel Barrera y Abel Toro. El pensamiento del Dirigente Sindical Chileno. Un informe preliminar. Universidad de Chile, Departamento de Relaciones Industriales (Instituto de Administración), 1963.
- Landsberger, Henry y Raúl Dastres. La situación actual y el pensamiento del Administrador de Personal. Un Informe Preliminar. Universidad de Chile. Departamento de Relaciones Industriales, (Instituto de Administración), 1964.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Departamento de Conflictos, Sueldos y Salarios. Estadísticas, 1964.

- Morgado Valenzuela, Emilio. Elementos de Derecho Individual y Colectivo del Trabajo. Apuntes Escuela de Economía, Universidad de Chile.
- Morris, James y Roberto Oyaneder. Afiliación y Finanzas sindicales. Universidad de Chile. Departamento de Relaciones Industriales (Instituto de Administración), 1961.
- Organización Internacional del Trabajo. Algunos aspectos de las relaciones de trabajo en América. 2 vols. Ginebra, OIT, 1961, 1962.
- Repertorio de Legislación y Jurisprudencia del Código del Trabajo. 4 vols. Santiago, Editorial Jurídica, 1958, 1959.
- Walker Linares, Francisco. Nociones elementales de Derecho del Trabajo. Santiago, Editorial Nascimento, 1959.



En esta publicación intervinieron:
Dactilografía
Carmen Valencia C
Xerografía
Hernán Cadenas E
Operadores Multilith
Rosendo Anticoy N.
José Anticoy T.
Jefe de Publicaciones
Homero Zamorano C
Se terminó de imprimir en INSORA
en Octubre de 1967
Primera Edición 1200 ejemplares