

FJG

FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

#1822
Edición

MIRADA POLITICA

AGOSTO
2018

ROL DE LOS GRUPOS NEGOCIADORES

EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. INTRODUCCIÓN

El 27 de julio recién pasado, la Dirección del Trabajo publicó un dictamen respecto al tratamiento y aplicación de los grupos negociadores en el Código del Trabajo, con el objeto de determinar el alcance que tienen este tipo de asociaciones en el proceso de negociación colectiva.

Recordemos que estos grupos quedaron sin regulación alguna, luego de que el Tribunal Constitucional declarara inconstitucional la titularidad sindical en el marco del control obligatorio de la Reforma Laboral. Al respecto, la Reforma presentada por el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet señalaba que la negociación colectiva debía realizarse únicamente a través de los sindicatos, sin dejar cabida a los grupos negociadores. Estos grupos podían participar únicamente a falta de sindicato en la empresa, pero enmarcando la negociación al tipo semi reglado y eliminándose el derecho a huelga y fuero.

Lo anterior significaba una seria violación a las disposiciones de la Constitución de nuestro país respecto de la libertad de trabajo, negociación colectiva y libertad de asociación, lo que fue subsanado por el fallo del Tribunal Constitucional.

II. REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REFORMA LABORAL, A PROPÓSITO DE LOS GRUPOS NEGOCIADORES Y ORGANIZACIONES SINDICALES

Desde una perspectiva legal, los grupos negociadores y sindicatos se encuentran regulados tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo. Respecto al segundo cuerpo, la Reforma Laboral introdujo una serie de disposiciones que pretendían, entre otras cosas, la exclusión de la participación de los grupos negociadores en la negociación colectiva. Para analizar esta situación, hay que tener en cuenta los artículos 6 inciso 3°, 303 y 315.

Respecto del primer artículo en análisis, que definía lo que se entendía como contrato colectivo, se excluyó expresamente a los grupos negociadores de la negociación colectiva. El hecho de que el contrato fuese “el resultado de la negociación colectiva entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales”, los apartaba de esta regulación contractual haciéndoles aplicable solamente los acuerdos que derivaban de la negociación semi reglada y en el solo caso de que no hubiese sindicatos en la empresa.

El segundo artículo (artículo 303), fue uno de los más controvertidos en cuanto al contenido y la clara inconstitucionalidad que este presentaba. Esta disposición hablaba de la titularidad sindical, que establecía que la negociación colectiva tiene lugar entre uno o más

empleadores y la o las “organizaciones sindicales”, excluyendo de manera tajante a los grupos negociadores de participar de esta herramienta, ya sea de forma reglada o no reglada. Además, exigía para la negociación reglada la afiliación a estas organizaciones para objeto de extensión de los beneficios obtenidos.

Sobre la última disposición, el artículo 315 señalaba que en el único caso que podía darse lugar a los grupos negociadores era respecto de empresas donde no existían sindicatos y que solamente podía tramitarse a través de un procedimiento semi reglado, con exclusión de los derechos de huelga y fuero a los trabajadores que fueran parte de estas asociaciones colectivas de empleados.

Por último, no está de más señalar que la Reforma también hacía modificaciones a la extensión de beneficios resultantes de una negociación, disponiendo, entre otras cosas, que los beneficios que se lograsen en el contrato colectivo no sería extensibles a los trabajadores que no fueran parte de los sindicatos, a menos que hubiese un acuerdo entre estos y el empleador, y se pagase previamente el valor de la cuota o parte de esta. Es decir, solo se extiende por acuerdo, previo pago de cuota y solo por el valor acordado previamente.



Foto: t13.cl

III. PROBLEMAS DE CONSTITUCIONALIDAD Y REQUERIMIENTOS AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El hecho de atentar contra la libertad de trabajo, la sindical o la voluntariedad de asociación e igualdad ante la ley fue motivo suficiente para la presentación de un requerimiento de constitucionalidad de la ley al Tribunal Constitucional.

Dentro de este requerimiento se argumentó, a grandes rasgos, que las disposiciones que pretendían excluir a los grupos negociadores de la negociación colectiva y limitar la extensión de beneficios no iban acorde al ordenamiento constitucional que nuestra legislación establece. Se estableció mediante el fallo del mismo Tribunal Constitucional que había una clara discriminación arbitraria e injustificada de quién podía participar de negociaciones colectivas entre personas que se encontraban afiliadas y las que no, lo que significaba una transgresión al principio de igualdad ante la ley que consagra el artículo 19 n° 2 de la Constitución.

Junto con esto, al suprimirse a los grupos negociadores de participar de las negociaciones colectivas y que deba hacerse únicamente a través de sindicatos, se estaba violentando precisamente a aquello que constitucionalmente se reconoce. El derecho a sindicalizarse y asociarse sin ser obligado o a desafilarse sin presiones e

incluso a mantenerse en estos sin ninguna amenaza, representa esencialmente lo que dice nuestra Carta Magna en su artículo 19 n° 15. Como bien se dijo en el requerimiento al TC, “al establecer que sólo los sindicatos pueden negociar colectivamente en la llamada negociación colectiva reglada -con los derechos dependientes: huelga y fuero -coacciona a las trabajadoras o los trabajadores a entrar a un sindicato para poder mejorar sus condiciones laborales o a permanecer a este con el mismo fin”.

Por último, uno de los puntos más relevantes de esta discusión es la transgresión al artículo 19 n° 19 que establece, entre otras cosas, la voluntariedad a la sindicalización o afiliación a un sindicato. Teniendo en cuenta esta disposición constitucional, lo que entra en pugna acá es lo que señala el artículo 303, que hace mención a la exclusión de los grupos negociadores, y, por ende, la obligación de afiliarse para poder negociar colectivamente y hacerse de los beneficios obtenidos de tales acuerdos con el empleador. Un derecho tan importante como la negociación colectiva no puede verse excluido por el simple hecho de no pertenecer al o los sindicatos que existen en la empresa, y menos aún debe verse amedrentado a pertenecer a uno si quiere que sus condiciones laborales y por ende calidad de vida, mejoren.



Foto: rhmanagement.cl

IV. SOBRE LOS GRUPOS NEGOCIADORES, ¿QUÉ DIJO LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (DT)? (ORD. 3938/033)

En esta ordenanza, la Dirección del Trabajo señala que ha estimado pertinente emitir un pronunciamiento que complemente y modifique el sentido y alcance de las disposiciones legales referidas al registro de la Inspección del Trabajo de acuerdo a los grupos negociadores como instrumento colectivo. Esto ya que con el articulado objetado por el Tribunal Constitucional a la actual Ley N° 20.940, se dejó un vacío en cuanto a la regulación y tratamiento que tienen estos grupos en torno a su participación en la negociación colectiva en comparación con los sindicatos de trabajadores.

Al respecto, señala que la negociación colectiva es un derecho garantizado por la Constitución a todos los trabajadores, independientemente de su condición sindical o afiliación (artículo 19 n° 16 inciso 4°). Teniendo en cuenta esto, el concepto de instrumento colectivo del artículo 320 del Código del Trabajo señala que es la

“convención celebrada entre empleador y trabajadores”, representados por una organización sindical o por aquellos trabajadores que se unen por el solo fin de llegar a este acuerdo, sin exigir su representación a través del primero. Complementa lo anterior el artículo 6° inciso 3° del mismo Código, que señala que puede negociarse colectivamente y celebrar instrumentos colectivos, sin necesidad de ser representados por un sindicato.

Entonces, conforme a todo el análisis anterior –y demás realizado por la Dirección, que mencionamos anteriormente en el fallo del TC– es que se concluye que los acuerdos de grupos negociadores celebrados entre empleadores y grupos de trabajadores que se han unido para negociar colectivamente, constituyen legalmente un instrumento colectivo. Por ende, debe incluirse estos instrumentos en la respectiva Inspección del Trabajo para cumplir con las obligaciones legales que de estos derivan.

V. CONCLUSIÓN

Para terminar, hay que señalar que el vacío legal que viene a completar la Dirección del Trabajo representa un tema tan sensible que se llevó a discusiones en escenarios constitucionales para poder zanjar una decisión. Los derechos de trabajo y libertad de asociación se encuentran estrechamente ligados. Por un lado, se es libre en la elección del trabajo y por el otro se lo es respecto del querer asociarse, pero ni uno ni otro pueden verse amedrentados en torno a la limitación de la calidad del trabajo por el hecho de no asociarse en una figura específica, como es el sindicato.

De esta forma la Dirección del Trabajo, para un adecuado cumplimiento del mandato constitucional, ha venido complementando la legislación laboral, señalando, además, que los beneficios que se otorgan a los trabajadores en sus contratos individuales “deben seguir siendo entregados al trabajador, pese a que sean reajustados en los contratos colectivos y formen o no parte de la extensión de beneficios” (Ord. 3826).



Capullo 2240, Providencia.

www.fjguzman.cl



[/FundacionJaimeGuzmanE](https://www.facebook.com/FundacionJaimeGuzmanE)



[@FundJaimeGuzman](https://twitter.com/FundJaimeGuzman)