

ASPECTOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Juan Pablo Alarcón

I. Generalidades del tema y la legislación

En primer lugar, hay que ver lo que prescribe el **Convenio 154 de la OIT sobre promoción de la negociación colectiva**. El artículo 2º establece el siguiente concepto:

“A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) *fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- b) *regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- c) *regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”*

Este convenio no está ratificado por Chile. El artículo establece una definición amplia, que deja entregada a los actores sociales una libertad para buscar lo que ellos quieran mediante la negociación colectiva y no los limitan como lo hace la legislación chilena.

Por otro lado, tenemos la **Declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT**. Hay que recordar que el acápite segundo de ella indica:

“Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva...”*

La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales. Hunden sus raíces en la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los

principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos derechos habilitantes hacen posible promover unas condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, subraya que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos de la OIT.

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas. Proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

Si la negociación colectiva sigue revistiendo tanta importancia en el siglo XXI es por las posibilidades que ofrece, al ser un instrumento potente para lograr un compromiso entre los empleadores y los trabajadores con objeto de atender las preocupaciones económicas y sociales. Puede reforzar la voz de las partes débiles y reducir la pobreza y las desventajas sociales. Estos objetivos pueden alcanzarse mediante la negociación colectiva para atender las necesidades de las partes y promover acuerdos voluntarios que permitan sostener el bienestar de las personas y las empresas.

El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva es esencial para la representación de los intereses colectivos. Esta negociación se basa en la libertad sindical y da cuerpo a la representación colectiva. Además, puede desempeñar un papel importante para mejorar los resultados de las empresas, gestionar el cambio y desarrollar relaciones laborales armoniosas.

La negociación colectiva, como instrumento que propicia el acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo, está vinculada indisolublemente a la libertad sindical. El derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones independientes es un presupuesto fundamental de la negociación colectiva y el diálogo social. El derecho de huelga ha sido reconocido internacionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y como un corolario indisociable del derecho de sindicación. Sin embargo, aún hay en todo el mundo millones de personas que no gozan de esos derechos, e incluso cuando éstos son reconocidos, siguen presentándose obstáculos para su aplicación. En algunos países se deniega a determinadas categorías de trabajadores el derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente organizaciones de trabajadores y empleadores, o los asuntos internos de éstas son objeto de injerencia. En casos extremos, los sindicalistas son víctimas de amenazas, detenidos, e incluso asesinados.

El ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva requiere un entorno habilitante y propicio. Este presupone esencialmente la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y garantías necesarias, prevea instituciones destinadas a facilitar la negociación colectiva y resolver los conflictos que puedan presentarse, garantice una administración de trabajo eficiente y, factor de suma importancia, potencie la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y eficaces. Los gobiernos tienen un papel capital que desempeñar para ofrecer un marco de esta índole.

2.- Evolución histórica de la normativa sobre negociación colectiva

a) Etapa 1931-1973

Es aquí donde se da la primera respuesta de la normativa laboral frente a la cuestión social desde la negociación colectiva. El Código del Trabajo de 1931 incluyó un título denominado “**De los conflictos colectivos del trabajo**”, donde ya se puede ver que aquel veía a la negociación como un conflicto y no como una forma de actuación sindical mediante la cual se podían lograr avances. Algunas particularidades de la regulación fueron que:

- Centra a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa o establecimiento.
- Circunscribe la negociación colectiva únicamente a los trabajadores del sector privado, dejando fuera a los del sector público.

El Código del Trabajo de 1931 permitía una fuerte intervención de la Dirección del Trabajo en materia de negociación colectiva. Existían las **juntas de conciliación** en cada departamento, las que estaban conformadas por representantes de los trabajadores, de los empleadores y era presidida por el Inspector del Trabajo.

Para negociar, los trabajadores sindicalizados debían presentar un **pliego de peticiones** a su empleador, el cual contenía sus demandas. Negociaban de manera directa y, si transcurrido cierto plazo llegaban a acuerdo, pues existía contrato colectivo. En caso contrario, se debía acudir a las juntas de conciliación, instancia que buscaba facilitar un acuerdo entre las partes, todo esto de manera bien regulada por la ley. Sólo si se realizaba este trámite administrativo se podía ejercer el derecho a huelga.

En 1967 además, con la ley 16.625, se regula por primera vez la negociación colectiva campesina.

Además, se da un hito importantísimo. A pesar de la normativa legal (que reducía a la empresa o establecimiento el ámbito de la negociación colectiva), a principios de los años 60 se dio la **negociación colectiva sectorial**. Con ella se superaron los límites de la empresa, pues se establecían “acuerdos tarifados”, los cuales involucraban a todas las empresas de un sector económico. Esto se mantiene hoy únicamente en el rubro de la panadería. Esta realidad se vino a institucionalizar cuando en 1968, por medio de la ley 17.074, se crearon las “comisiones tripartitas” (3 representantes de los trabajadores, 3 de los empleadores y 3 del Estado) encargadas de regular y establecer los acuerdos tarifados.

b) Etapa de transición: 1973-1979

Fue una etapa donde se presentó un claro rechazo de todo lo que se había avanzado hasta ese momento. La verdad es que los sindicatos habían comenzado a ser actores sociales relevantes, pero Jaime Guzmán ideó modelos de represión y detención de su avance.

En 1974 se restablecieron las comisiones tripartitas, pero fue algo excepcional y en ellas el Estado tiene una gran injerencia.

En resumen, las pocas negociaciones colectivas que se llevaban a cabo en la época eran fuertemente reguladas e intervenidas por el Estado. Se trató de una época de anormalidad, represión y conflicto.

c) Modelo del Plan Laboral: 1979 en adelante.

A fines de la década del 70 comienza a cambiar la situación anterior, principalmente porque Chile comienza a ser objeto de una política de boicot por parte de la comunidad internacional por no respetar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Ante esto, el gobierno se vio amenazado y se produjo una disyuntiva dentro de él. Por un lado, una corriente planteaba seguir con el Código del Trabajo de 1931 modificado, mientras que los famosos "Chicago Boys" querían un nuevo modelo de relaciones laborales, funcional con el nuevo sistema de mercado. Esta última opción fue la que se terminó tomando y se dictaron:

- DL 2200 sobre derecho individual del trabajo.
- DL 2756 sobre derecho de sindicación
- **DL 2758 sobre negociación colectiva**

El plan laboral concebía a la negociación colectiva como un instrumento para fijar condiciones comunes de trabajo y remuneraciones. Se negocia el valor del aporte del trabajador (sólo eso), lo que tiene como tope el "valor de reemplazo" (si pide mucho, puedo despedirlo y contratar a otro trabajador).

El Estado pierde su intervención en el proceso de negociación colectiva por medio de juntas de conciliación, pues la Dirección del Trabajo sólo pasa a tener un rol de control.

Además, los instrumentos colectivos sólo tienen eficacia respecto de aquellos trabajadores que participaron en la negociación.

Al final, la negociación colectiva se concibe como un proceso técnico, alejado de toda connotación política y está centrado en la empresa, de modo de evitar que adquieran mayor

relevancia social, en lo que se pone de manifiesto la desconfianza respecto de la libertad sindical. Esta visión es la que se plasma en el Código del Trabajo de 1987.

En 1991 Aylwin intentó reformar esto con la ley 19.069, pero eso no se logró plenamente por temor a los grandes cambios. La reforma del 2001 tampoco tocó mucho el tema, por lo que hoy no existe un sistema de negociación colectiva que resguarde eficientemente el ejercicio de la libertad sindical.

3.- Características del actual sistema de negociación colectiva

a) La negociación colectiva está **circunscrita esencialmente al ámbito empresarial**. Es posible la negociación entre varias empresas, siempre que el empleador esté dispuesto. A este respecto se refiere el artículo 303, inciso segundo.

b) Pueden negociar tanto sindicatos como grupos de trabajadores. Le niega la exclusividad a las organizaciones sindicales.

c) No hay libertad para negociar sobre cualquier tema laboral, sino que el artículo 306 determina cuáles son los temas de negociación colectiva. Esto es una salvaguarda para los intereses empresariales.

d) La negociación podrá ser formal o informal (reglada o no reglada) dependiendo de si está sujeta o no al procedimiento del Código del Trabajo. Esto no sólo implica algo de procedimiento, sino también de derechos para los trabajadores.

e) La huelga se circunscribe sólo al ámbito de la negociación colectiva reglada y sólo se puede ejercer al final de ella. Es simplemente una parte del procedimiento y en ningún caso se le reconoce carácter de derecho fundamental, de hecho en nuestro país es un tanto simbólica la huelga, en virtud de la facultad del empleador de contratar personal de reemplazo.

f) Se mantiene la limitación a los efectos de los instrumentos colectivos. Sólo rige para aquellos que participaron en la negociación, sin perjuicio de que el artículo 346 permite al empleador extender sus beneficios a otros trabajadores.

II. Análisis de la normativa vigente sobre negociación colectiva

1.- Concepto de negociación colectiva

Artículo 303. *“Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.*

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.”

Este concepto debe concordarse con el artículo 19, nº 16, inciso 5º de la Constitución Política de la República:

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.”

Sobre esto hay que decir algunas cosas:

- Si bien en la Constitución aparece como un derecho fundamental, está limitada al ámbito de la empresa. Así, el derecho de negociación colectiva está limitado a ser llevado a cabo en ese ámbito y no donde los actores sociales quieran ejercerlo. Con esto, hay una restricción constitucional a la negociación colectiva y a la libertad sindical.
- Es un derecho ideológico, que no satisface realmente los intereses de los trabajadores y los actores sociales. Debiese existir una negociación colectiva sectorial y no sólo a nivel de empresa.
- En la definición no se puede apreciar que se trate de un derecho fundamental, sólo se lo define como un instrumento, un procedimiento.
- La definición sufrió una modificación en 2001, cuando se comenzó a hablar de “uno o más empleadores”, pero esta burbuja se rompe absolutamente con el inciso segundo.

Críticas a la definición

a) El Código del Trabajo ve a la negociación colectiva como un procedimiento, no como un derecho fundamental ni como una forma de ejercer la libertad sindical. Simplemente se le da una mirada instrumental.

b) Referencia a interlocutores laborales. Quienes pueden ser parte en la negociación como trabajadores no sólo son los sindicatos, sino que también los trabajadores que se reúnan para tal efecto. La equiparación es considerada como una clara vulneración a la libertad sindical por parte de la OIT, pues el único interlocutor válido debiese ser el sindicato, principalmente porque es una organización de representación permanente.

El Código del Trabajo es menos estricto en cuanto a los requisitos de los grupos que pueden negociar que para constituir sindicatos, teniendo una preferencia indebida. El único caso en

que la OIT ha dicho que se puede reconocer a estos grupos como sujetos negociadores es cuando no existe sindicato en la empresa.

c) En principio, la norma es amplia y pareciera dar a entender que se puede negociar a nivel empresa como pluriempresa. No obstante eso, en el inciso segundo se dice cuando la negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá acuerdo previo de las partes, por lo que los empleadores no están obligados a esto. Así, existe una desigualdad entre empleador y trabajadores.

d) Se limitó el objeto de la negociación colectiva, otra de las particularidades del plan laboral. Hoy aquel es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones. Respecto de otras materias, el empleador podría negarse a negociar, lo que es muy complicado cuando no existen mecanismos de presión por parte de los trabajadores.

2.- **Ámbito objetivo de la negociación colectiva**

Está regulado en el artículo 304, el cual se debe coordinar con el artículo 217.

En primer lugar, el inciso primero señala **en qué empresas puede haber negociación colectiva**, siendo ellas:

- Empresas del sector privado
- Empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

Por otro lado, se establecen ciertas **excepciones, es decir, empresas donde no se puede negociar** en los incisos segundo y tercero:

- Empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el gobierno a través de aquel Ministerio. Desde 2001 se permite constituir sindicatos en estas empresas (artículo 217), pero se les niega el principal mecanismo de la libertad sindical: la negociación colectiva.

La finalidad de esta prohibición es que no se afecte la seguridad nacional, pero la verdad es que la negociación colectiva no la afecta. Lo que sí podría afectarla es la huelga, pero no la negociación colectiva, así que perfectamente se podría permitir esta última con un mecanismo de arbitraje en caso de desacuerdo.

- Empresas donde leyes especiales prohíban la negociación colectiva.
- Empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

En este caso ni siquiera hay un tema de seguridad nacional, sino que algo meramente patrimonial, lo que es aún más criticable.

Sin embargo, respecto a esto último, el inciso cuarto establece una excepción: establecimientos educacionales particulares subvencionados y los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por corporaciones privadas.

Además, el inciso quinto establece que es **el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción** el que determinará aquellas empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del Código del Trabajo. Esto mismo se prescribe en el artículo 219. Esta norma vulnera claramente la libertad sindical, entregándole a un órgano administrativo la determinación del nivel de negociación.

3.- Ámbito subjetivo de la negociación colectiva.

Esto es regulado por el artículo 305. Aquel contempla cuatro categorías, pero de ellas sólo las n° 2, 3 y 4 tienen justificación. En cambio, el número 1 es una clara infracción al principio de libertad sindical y una discriminación a trabajadores de los estratos medio y bajo. Se le abre al empleador así la opción de excluir a algunos trabajadores de ciertos derechos.

No podrán negociar colectivamente:

- *1.- los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje...*

Esta parte hay que concordarla con los artículos 78 y ss., 82, 93 y ss. y 314, inciso segundo.

La justificación que se entrega para esto es bastante antigua: es un contrato especial, pensado para permitir el tráfico entre la formación y el trabajo, debido a la lógica laboral de aquellos que trabajan en industrias, donde se aprende por el oficio y no por la teoría. Para el aprendiz este tipo de contrato es bastante poco atractivo, no tiene derecho a IMM ni tampoco pueden negociar colectivamente.

La “justificación” al final es el costo de la formación del aprendiz, algo que hoy parece no tener sentido. En el fondo, para el legislador son cuasitrabajadores, luego, no tienen los derechos de un trabajador pleno.

- *“... y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;”*

La justificación que se da aquí es que para poder negociar colectivamente se requiere cierto tiempo en el trabajo, el que no podría darse en este tipo de contratos.

La Dirección del Trabajo ha dicho que para que opere la calidad de trabajador por obra o faena, la actividad debe ser realmente de duración determinada o tener un término avisorable dentro de cierto plazo. En ningún caso podría suponer un tiempo de ejecución superior a dos años, porque allí se entiende que el contrato es de duración indefinida, ya que se aplica por analogía el artículo 159 n°4 referido a los contratos a plazo.

- 2. *Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;*

Se trata de los “altos directivos”, que también aparecen en la regulación de la jornada de trabajo y el desahucio.

Es necesario que estén dotadas de **facultades generales de administración**, porque podrían ocupar uno de aquellos cargos sin esas facultades.

La exclusión del ámbito de negociación colectiva se justifica en que comúnmente se trata de gente que tiene otros intereses y capacidad de negociación individual, además de que por lo general sus remuneraciones no hacen necesaria la negociación.

- 3. *Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores*

Tiene sentido porque se trata de trabajadores que están en un plano superior, asumiendo funciones del empleador. Entonces, hay una desconexión con los intereses de la negociación colectiva, es un cargo de especial confianza y con buena remuneración.

- 4. *Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.*

Se trata de personas que toman decisiones de políticas de la empresa. Dentro de la organización tienen capacidad decisoria. No hablamos de mandos medios, que ejecutan lo que otros deciden, sino derechamente de aquellos que deciden.

En el caso de las causales de los números 2, 3 y 4 hay que **dejar constancia escrita en el contrato de trabajo de que el trabajador no podrá negociar colectivamente por encontrarse en una de ellas. Si ello no se realiza, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar.**

Mecanismo de reclamo

El inciso tercero establece que desde la suscripción del contrato o su modificación el trabajador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo en un plazo de seis meses, para que ella declare cuál es su situación jurídica exactamente. De la resolución de ella, se podrá recurrir ante el juez competente en el plazo de cinco días desde la notificación. Aquí el tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Limitación adicional

El inciso final prescribe que los trabajadores a los que se refiere el propio artículo no podrán integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

Esto hay que concordarlo con el artículo 326, que se refiere a las comisiones negociadoras. Ellas son un grupo de personas, generalmente la directiva sindical, que representan a los trabajadores en el proceso de negociación colectiva.

La justificación de la norma es que, a menos que sean dirigentes sindicales, son personas que no están involucradas en la negociación.

4.- Antigüedad necesaria de la empresa

El artículo 308 establece un tiempo mínimo de existencia de ella para poder negociar colectivamente: un año desde el inicio de sus actividades.

Este tiempo es necesario para conocer el resultado de la actividad empresarial (balances, estados financieros, etc). Esto porque se requieren antecedentes para poder negociar las condiciones de trabajo y remuneraciones.

Una duda que surge acá es qué ocurre en los casos de división o fusión de empresas, pues puede prestarse para abusos (multi-rut).

El dictamen 5891/257 del 25 de octubre de 1996 definió lo que debe entenderse como la **fecha de inicio de actividades**. Al respecto, prescribió que es aquella en que efectivamente comienzan a realizarse funciones y, si ella no se puede determinar, se recurre en subsidio a la fecha en que inicia actividades para el SII.

Por su parte, en casos de división de empresas, el dictamen 5691/247 del 16 de octubre de 1996 estableció que se entiende que la fecha de inicio de actividades es cuando efectivamente se inició el proceso productivo o bien la función que a aquellas empresas nuevas les correspondía, dentro de la entidad matriz de la que formaban parte. Esto atiende al principio de primacía de la realidad.

De esta suerte, y conforme a la definición que la legislación laboral ha dado de "empresa" en el caso que se produzca una desmembración de una empresa en términos tales que se transforme en varias que asumen las diversas áreas o actividades de la organización original, deberá estimarse que las actividades de estas nuevas entidades, para los efectos de efectuar la primera negociación colectiva, no se han iniciado al momento de su nacimiento a la vida jurídica, sino al instante en que efectivamente se inició el proceso productivo o la función que a aquellas nuevas empresas correspondía dentro de la entidad matriz de la que formaban partes.

5.- Materias de negociación colectiva

Están en el artículo 306, una norma de clara herencia neoliberal, pues les dice a los actores sociales cuáles son las únicas materias negociables. Mientras el inciso primero dice cuáles son materias de negociación colectiva, el inciso segundo prescribe cuáles materias no pueden ser objeto de ella. Este último fue restringido el inciso segundo.

Claramente, es una limitación a la libertad sindical.

a) Temas tratables por la vía de la negociación colectiva

- **Remuneraciones** (artículo 41 y ss.). Se refiere al término en el sentido amplio, sea en cuanto a las remuneraciones típicas o atípicas. Es lo que hace más apetecida la negociación colectiva y donde se incluyen mecanismos de reajustabilidad, pues los trabajadores generalmente no tienen derecho a reajuste, salvo los que ganan el ingreso mínimo.

- **Otros beneficios en especie o en dinero.** Aquí pueden haber muchas situaciones distintas según sean las circunstancias del trabajo, como bonos de movilización, colación, bonos de término de conflicto, etc.

- **Condiciones comunes de trabajo.** Se refiere a temas de conveniencia o interés recíproco en la empresa (descansos, paseos, capacitaciones, etc).

Una lectura que se podría hacer y sería más conciliadora con la libertad sindical es afirmar que siempre las partes son soberanas para incluir otros temas en la negociación colectiva de los que no están prohibidos e incluso podrían ser temas prohibidos, pero en este último caso con la voluntad del empleador.

b) Temas prohibidos

Se trata de **aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.**

Lo que se busca aquí es reforzar la protección de los intereses del empleador. Se busca excluir administraciones participativas, protegiendo el derecho de propiedad y la libertad de empresa del empleador.

6.- Plazos, ministros de fe y fuero.

a) Cómputo de plazos en la negociación colectiva (artículo 312)

Los plazos de días previsto en este libro del Código del Trabajo venciera en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

La verdad es que todos los plazos son de días, salvo el del artículo 374 bis, que es un plazo de horas.

b) Ministros de fe

Son los mismos que ya revisamos para materias sindicales, están regulados en el artículo 313:

- Inspectores del trabajo
- Notarios públicos
- Oficiales del Registro Civil
- Funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

c) Fuero en la negociación colectiva (artículos 309 y 310)

La ventaja de la negociación colectiva reglada es que da fuero a los trabajadores que participan en ella. Esta materia fue reformada en el 2001, equiparando el fuero de los trabajadores que participan en la negociación colectiva al de la comisión negociadora, lo que no pudo ser logrado.

- Fuero de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva

Art.309. “Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior.”

Entonces, el fuero es desde diez días antes a la presentación del proyecto de contrato hasta treinta después de la suscripción de aquel o la fecha de notificación del fallo arbitral. El arbitraje tiene un alcance limitado en esta materia, procede cuando no procede la huelga, aunque la particularidad es que el fallo no tiene forma de sentencia, sino que de contrato.

Esta norma hay que concordarla con los artículos 317 y 322.

- Fuero de los integrantes de la comisión negociadora

Comúnmente ella está integrada por los dirigentes sindicales, pero hay que recordar que sólo algunos de ellos tienen fuero.

Artículo 310. “El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.”

El problema que ocurre acá es que el artículo 310 quedó igual que antes, entonces en vez de quedar la situación equiparada, se mantuvo el “adicionales”, lo que da la impresión de que sean 30 + 30 días. Se debió haber borrado tal expresión para que ambos fueros fuesen iguales, lo que se buscó en la reforma, una equiparación de ambas situaciones. Sin embargo, en la práctica sólo se aplican 30 días, lo que se ve respaldado en dictámenes de la Dirección del Trabajo.

Los incisos segundos, tanto del artículo 309, como del artículo 310, establecen una excepción al artículo 174 (desafuero).