COMENTARIOS LEGALES

La negociación colectiva por sector o rama de actividad en Chile

Sergio Gamonal Contreras.*
Profesor Titular de Derecho del Trabajo,
Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago, Chile.

Sumario: 1. Introducción: la maldición del Plan Laboral. 2. Constitucionalidad de la negociación ramal. 3. Modelos y funciones. 4. Aspectos a considerar en el contexto nacional. 5. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN: LA MALDICIÓN DEL PLAN LABORAL

Desde el retorno a la democracia se ha discutido a nivel académico y a veces en el ámbito legislativo la posibilidad de volver a implementar un sistema ramal de negociación colectiva en nuestro país. En efecto, a fines de la década de los sesenta del siglo pasado se contempló un sistema híbrido bastante exitoso de negociación por área y mecanismo de extensión. El de las denominadas Comisiones Tripartitas[1].

Era un sistema simple y eficaz que con sólo un precepto permitió tener un sistema ramal de negociación. Este mecanismo se mantuvo incluso en la primera parte de la dictadura, hasta el año 1978[2].

Los sistemas de negociación colectiva ramal han sido un elemento esencial del capitalismo desde mediados del siglo XX, con cualquier gobierno y bajo diferentes ideologías, porque se trata nada más y nada menos de cuánta libertad real y no de fantasía van a tener los trabajadores en su lugar de trabajo.

Es por ello que resulta tan relevante reflexionar sobre la necesidad de reimplantar un sistema ramal en nuestro país. Porque la trabajadora o el trabajador chileno que experimenta largas jornadas, viajes de traslado miserables, salarios bajos, deudas por doquier, precariedad, miedo al despido y cero esperanza de que sus hijas e hijos gocen de igualdad de oportunidades, no es una persona libre, verdaderamente libre.

Quien vive con temor, con amedrentamiento y en precariedad no es alguien que goce de una libertad real[3]. Resulta obvio que un sistema ramal de negociación no es una panacea que solucione todas las injusticias sociales, pero sí es un pilar relevante que permite emparejar la cancha y empoderar a los trabajadores y trabajadoras.

La filósofa norteamericana Elizabeth Andersen al igual que otros pensadores ha destacado el ámbito de autoritarismo que reina al interior de las empresas[4]. Y

*Este artículo forma parte del Proyecto Fondecyt. Regular titulado "La negociación colectiva y su ámbito de cobertura más allá de la empresa", N° 1170132.

[1]Walker E., Francisco, "La negociación Colectiva Más Allá de la Empresa", *La Negociación Colectiva en Chile*, Santiago, Publicaciones Editorial Gestión Ltda., 1997, pp. 196 y ss.

La ley N° 17.074, de 31 de diciembre de 1968 señalaba: *"Artículo 7°.- Se faculta al Presidente de la República para crear Comisiones Tripartitas compuestas de representantes de las Confederaciones, Federaciones o Sindicatos de Trabajadores, a falta de aquéllas, representantes de las organizaciones de empleadores y representantes del Gobierno, destinadas a fijar remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas, por rama de actividad y reglamentar su constitución y funcionamiento.*

Además, dichas comisiones podrán fijar, por la unanimidad de sus miembros, remuneraciones y condiciones de trabajo superiores a las mínimas y comunes a toda la rama de actividad.

Las resoluciones de las Comisiones Tripartitas referentes a las materias señaladas en los incisos precedentes, serán obligatorias para los empleadores y trabajadores de la respectiva rama de actividad.

Su incumplimiento será sancionado conforme al artículo 5° de la presente ley".

[2]Walker E., Francisco y Arellano O., Pablo, *Derecho de las Relaciones Laborales. Un Derecho Vivo*, Santiago, Librotecnia, 2014, pp. 687 a 689.

[3]Por ello el presidente norteamericano Franklin D. Roosevelt defendía dentro de sus cuatro libertades (2ª Carta de Derechos) la libertad de vivir sin temor y de vivir sin miserias. Véase Sunstein, Cass R., *The Second Bill of Rights*, Nueva York, Basic Books, 2004, pp. 61 y ss.

[4]Véase Anderson, Elizabeth, *Private Government*, Princeton, Princeton University Press, 2017, pp. 37 y ss., y antes que esta autora, podemos citar entre muchos: Coase, Ronald, "La natura dell'impresa", *Impresa, mercato e diritto*, Bolonia, Il Mulino, 2006 [1937], pp. 75 y 76, Unger, Roberto Mangabeira "The Critical Legal Studies Movement", *Harvard Law Review*, Vol. 96 N° 3, 1983, p. 589, y Palma Ramalho, Maria do Rosario, *Da Autonomia Dogmática do Directo do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2000, 1139 pp., p. 247.

es esto justamente lo que da relevancia mayor a los mecanismos equilibradores frente a la falta de poder de los trabajadores. Y el derecho llamado a este importante cometido es el derecho colectivo del trabajo.

Ahora bien, tan importante como establecer un sistema de negociación colectiva es su nivel de cobertura. En efecto, el nivel de cobertura de la negociación colectiva se refiere a cuántos trabajadores son beneficiarios de la misma y está en directa relación con el nivel de negociación[5], en otras palabras, la cobertura es mayor cuando la negociación es por rama o sector o cuando hay mecanismos institucionales que permiten extender los contratos colectivos a terceras personas[6].

En la Unión Europea existen mecanismos de extensión de los contratos colectivos en casi todos los países[7], con pocas excepciones donde la negociación es a nivel de empresa (Gran Bretaña y Malta). Y en los 16 países con mayor productividad laboral en la OCDE, en el año 2014, existía negociación colectiva ramal (en algunos es la forma predominante de negociar y en otros está presente sin ser dominante)[8]. En este contexto, el promedio de la cobertura de la negociación en los países de Europa del Oeste es de alrededor del 70%[9] y, en los 28 países miembros de la Unión Europea más Noruega, el promedio es del 62%[10]. En algunos de estos países la cobertura supera el 80%, por ejemplo, Austria 95%, Bélgica 96%, Francia 98%, Italia 80% y Suecia 88%[11].

Por el contrario, en nuestro continente la negociación colectiva está centrada en la empresa en casi todos los países (con la excepción de Argentina y Uruguay), y la tasa de cobertura es bajísima no superando el 10%[12].

La cobertura es de vital importancia considerando el carácter poli funcional de la negociación colectiva. En efecto, este mecanismo no sólo tiene aspectos salariales sino que permite mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de toda la población, así como alcanzar la paz social[13]. Un sindicalismo fortalecido favorece la deliberación democrática[14] y consolida a la clase media[15].

Volviendo a nuestro país, la dictadura de Pinochet a fines de los setenta abrazó el fundamentalismo de mercado (neoliberalismo) y consagró el tristemente célebre Plan Laboral aún en vigencia y, de hecho, reforzado gracias a la ley Nº 20.940 de la Nueva Mayoría y la presidenta Bachelet.

En opinión del ideólogo y autor del Plan Laboral, José Piñera, uno de los economistas más cercanos a Pinochet, con las reformas neoliberales se buscaban los siguientes objetivos en materia de derecho colectivo del trabajo[16]:

(I) Negociación colectiva a nivel de empresa,
(II) Huelga que no paraliza las actividades de la empresa,
(III) Paralelismo sindical y
(IV) Despolitización sindical lo que implicaba limitar su actuar sólo al ámbito salarial y que el Estado no interviniera activamente en el proceso negociador (sic)[17].

[5]Bronstein, Arturo, "Elemento estratégicos de la negociación colectiva: un panorama comparativo", *Revista Derecho del Trabajo*, Año VI, N° 19, La Ley Uruguay, 2018, p. 30.

[6]*Id.*

[7]Fita Ortega, Fernando, "Los modelos de negociación colectiva en la Unión Europea", *La Negociación Colectiva en Chile* (Irene Rojas coord.), Santiago, CENTRASS, Librotecnia, 2014, pp. 16.

[8]Durán, Gonzalo, *Negociación Colectiva por Sector Económico, Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado*, Santiago, Fundación Sol, 2015.

[9]Véase: https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1 (visitada el 24 de julio de 2018).

[10]Consultar: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2 (visitada el 24 de julio de 2018).

[11]Bronstein, 2018, p. 30.

[12]América Latina tiene un modesto promedio del 9% de cobertura de contratación colectiva en el año 2010. Véase Carrillo Calle, Martín, "La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 21, 2015, p. 5.

[13]Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, 2ª ed., Santiago, AbeledoPerrot, 2011, p. 221.

[14]Baylos, Antonio, *¿Para qué sirve un sindicato?*, Madrid, Cataratta, 2012, p. 22 y Stern, Andy, "Unions & Civic Engagement: How the Assault on Labor Endangers Civil Society", *Daedalus Journal of the American Academy of Arts & Sciences*, Spring 2013, p. 120.

[15]Western, Bruce y Rosenfeld, Jake, "Workers of the World Divide. The Decline of Labor and the Future of the Middle Class", *Foreing Affairs*, Vol.91, Nº 3, 2012, pp. 88-99.

[16]Piñera, José, *La Revolución Laboral en Chile*, Santiago, Zig-Zag, 1990, pp. 33-34.

[17]Resulta obvia la falacia neoliberal de la no intervención estatal si consideramos el gran intervencionismo del Estado por medio del marco regulatorio. Desde ya el Plan Laboral lo impuso el Estado en un gobierno de facto, por la fuerza de las armas, sin deliberación democrática y sin las libertades más básicas. Por ello, la doctrina ha destacado las contradicciones del neoliberalismo y de su agenda anti regulatoria que, en materia sindical, se vuelca en una excesiva regulación anti sindical, limitando por ley un derecho fundamental como la libertad sindical. En otras palabras, estatismo anti sindical y neoliberalismo van de la mano. Véase Numhauser-Henning, Ann, "Towards a Neo-Liberal Labour Law? The example of Chile", *DEN NEOLIBERALA ARBETSRÄTTEN. EXEMPLET CHILE*, Lund, Juristförlaget i Lund, 1996, pp. 191-197.



Estos objetivos se conocen como los "4 pilares" del *Plan Laboral*[18], que han sido mantenidos como esenciales en todas las reformas desde la vuelta a la democracia[19]. El Plan Laboral opera como una maldición para los trabajadores de Chile, y su perdurabilidad pone bajo sospecha a nuestra democracia y a las mayorías supuestamente progresistas que han obtenido el poder, evidenciando hasta qué grado aún estamos en transición perpetua y con una democracia protegida.

Por lo anterior es que en este artículo analizaremos las alternativas que podrían adoptarse con miras a consagrar un sistema sindical negociador de verdad y efectivo. Primero haremos una breve referencia a la constitucionalidad de cualquier opción ramal. Luego revisaremos los modelos en otras experiencias comparadas, para en el acápite siguiente plantear las alternativas para el derecho chileno. Finalizaremos con algunas breves conclusiones.

2. CONSTITUCIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN RAMAL

La libertad sindical es un derecho fundamental en nuestro país, consagrado tanto en el art. 19 N° 19 de la Constitución del 80 como en diversos tratados internacionales ratificados y vigentes en nuestro sistema[20].

Bastaría sólo con lo dicho para entender que la regulación constitucional del art. 19 N° 16 inciso quinto, que establece el derecho de negociar colectivamente en la empresa, no es impedimento para estatuir un sistema de más alto vuelo. Y si hubiera dudas con el texto cabría recordar que en materia de derechos fundamentales la regla interpretativa es *pro homine, pro cives y favor libertatis*[21]. Esto es obvio, la interpretación tiene que extender estos derechos esenciales y no restringirlos.

Por otro lado, el texto constitucional dice:

> "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".

Como se aprecia sólo afirma un derecho. Nada más. Es decir, cuando se afirma algo no significa que se prohíba tal o cual conducta. Dada la redacción de este artículo es improcedente la aplicación del argumento *a contrario sensu*. Este último requiere una redacción inequívoca, como por ejemplo, decir "Sólo podrá" o "Exclusivamente...". Y el texto en análisis carece de esa redacción inequívoca[22].

Si todo lo dicho apareciera insuficiente, cabe agregar que la negociación ramal no se opone a la de empresa. Es decir, son mecanismos complementarios y no contradictorios.

Finalmente, pero no por ello menos importante, la norma del art. 5º inciso segundo de la Constitución (de apertura al derecho internacional de los derechos humanos), debe guiar la interpretación del listado del art. 19 expandiendo en vez de limitando los derechos fundamentales, sobre todo considerando que numerosos tratados ratificados por nuestro país y actualmente vigentes consagran en plenitud la libertad sindical[23].

Por lo anterior, resulta inequívoco que el legislador cuando desee puede consagrar una o más modalidades de negociación colectiva ramal o de sector.

3. MODELOS Y FUNCIONES

En doctrina se han clasificado los modelos o sistemas de negociación supra empresarial de la siguiente forma[24]:

[18]Véase Narbona, Karina, *Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno*, Santiago, Fundación Sol, 2015, p. 20. Disponible en: http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-Laboral-Chileno2.pdf

[19]Gamonal Contreras, Sergio, "La Reforma Laboral, la Constitución y la Libertad Sindical", *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940*, (Pablo Arellano Ortiz, Juan Pablo Severín Concha y María Ester Feres Nazarala eds.), Santiago, Thomson Reuters, 2016, pp. 31-61.

[20]Gamonal Contreras, Sergio, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Santiago, ConoSur, 1998, pp. 57-71.

[21]Nogueira Alcalá, Humberto, "Las Constituciones y los Tratados en materia de Derechos Humanos: América Latina y Chile", *Revista de Derecho Público*, 2001, Vol. 63, 2001, p. 127.

[22]La hipertrofia del argumento a contrario sensu frente a redacciones no inequívocas no sólo constituye un hierro argumentativo sino que es francamente absurda. Podría llegar a postularse, por ejemplo, que el enunciado del art. 19 al decir: "La Constitución asegura a todas las personas:...", significa, a contrario (sic), que la Constitución no asegura derechos por fuera de los enunciados en el art. 19... Argumentativamente decir "asegura" no es lo mismo que decir "sólo asegura". Esto lo ha enfatizado el TC al reconocer derechos constitucionales implícitos, distintos a los expresados en el texto constitucional, en las sentencias rol números 226 (considerando 25), 634 y 783. Véase Aldunate Lizana, Eduardo, *Derechos Fundamentales*, Santiago, LegalPublishing, 2008, pp. 345-347.

[23]Gamonal, 1998, pp. 57 y ss.

[24]Giugni, Gino, "La extensión de los contratos colectivos", *La Negociación Colectiva en América Latina*, (al cuidado de Óscar Ermida Uriarte y Antonio Ojeda Avilés), Madrid, Trotta, 1993, pp. 160 y ss.

1. Casos en que el poder de extensión del contrato o convenio colectivo generalmente se atribuye al Gobierno o a la autoridad administrativa. Es decir, se distingue entre la estipulación del contrato colectivo y la atribución de eficacia del mismo, como en Francia[25], Alemania[26], Holanda[27], Suiza[28], Finlandia[29], Noruega[30] o Austria[31].

2. Reconocimiento a los actores sociales del poder de dictar normas vinculantes para todos los sujetos incluidos en el ámbito del contrato, aunque no estén afiliados a los sindicatos respectivos, como en España[32].

3. Recepción de las condiciones o estándares laborales en una ley formal o por la dictación por parte del Gobierno o de las autoridades administrativas de normas que recogen condiciones laborales mínimas para un sector determinado, acordadas en determinadas condiciones (comisión tripartita, ad hoc, paritaria, etc.). En parte el modelo uruguayo participa de esta modalidad[33].

4. También puede haber una suerte de "aplicación espontánea" realizada por los actores sociales. En parte el modelo italiano participa de esta modalidad[34].

Resulta obvio que esta taxonomía no es exhaustiva dado que cada sistema tiene su contexto particular y muchos tienden a operar en forma híbrida respecto de la clasificación expuesta. Por ello suele indagarse en los rasgos en común de los sistemas, aunque ninguno es idéntico a otro[35]. En este sentido más que un análisis estructural la doctrina tiende a un análisis funcional, que responde a la pregunta por la cobertura efectiva de la negociación[36].

Observando los sistemas ramales, existen ciertos rasgos que podemos agrupar en la clasificación mencionada, aunque muchos resultan híbridos y la mayoría contempla algún mecanismo que responde al primer tipo (extensión del contrato por el Gobierno o autoridad administrativa)[37].

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación N° 91, de 1951, sobre contratos colectivos, establece en su párrafo IV artículo 5 lo siguiente:

(1) Cuando ello fuere pertinente -y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor-, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato.

2) La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes:

- (a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo;
- (b) la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo;

[25]Auzero, Gilles, Baugard, Dirk y Dockès, Emmanuel, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2018, pp. 1651 y ss.

[26]Hayter, Susan y Visser, Jelle, *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2018, pp. 71-74 y Magnani, Mariella, *Diritto Sindacale Europeo e Comparato*, Turín, Giappichelli, 2015, pp. 157-164.

[27]Hayter & Visser, 2018, pp. 33-58.

[28]*Id.*

[29]*Id.*

[30]*Id.*

[31]Löschningg, Günther, *Derecho Austríaco del Trabajo, Desde una óptica europea del derecho del trabajo*, Andavira Editora, Santiago de Compostela, 2016, pp. 88 a 90.

[32]Palomeque López, Manoel-Carlos, *Derecho Sindical*, 3ª edición (revisada por Djamil Tony Kahale Carrillo), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2016, p. 196 y ss.

[33]Véase Gamonal Contreras, Sergio y Arellano Ortiz, Pablo, "Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa", *Ius et Praxis*, N° 24, N° 3, 2018, pp. 176 y ss.

[34]Gamonal & Arellano, 2018, pp. 183 y ss.

[35]Bronstein, 2018, p. 17.

[36]La comparación funcional tiene por objeto la equivalencia de fenómenos que, aunque cumplen la misma función, son distintos estructuralmente. Para estos efectos, la "función" alude al cumplimiento de una tarea y al rol instrumental de una regla o instituto al interior del ordenamiento jurídico, así como también a la acción que persigue una finalidad específica. Véase Scarciglia, Roberto, *Metodi e Comparazione Giuridica*, Milán, CEDAM Kluwer, 2016, pp. 61-62.

La comparación estructural se vincula con el análisis de las estructuras y de las relaciones entre los distintos elementos de los institutos jurídicos. Véase Scarciglia, 2016, p. 70.

[37]Los mecanismos de extensión son variados, desde la extensión automática a la restrictiva, contemplándose mecanismos semi automáticos en algunos casos. Véase Hayter & Visser, 2018, p. 6.



- (c) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones.

El primer modelo de mecanismos de extensión, al tenor de lo señalado por la OIT, requerirá de ciertos pasos para su concreción: representatividad, requerimiento y participación.

El contrato o convenio a ser extendido deberá contar con cierta representatividad de la rama o sector respectivo. Es decir, deberá abarcar un porcentaje de los trabajadores del sector, o de las empresas respectivas, o de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas.

La solicitud de extensión deberá ser, por regla general, formulada por una o varias de las organizaciones de trabajadores o empleadores que sean parte del contrato respectivo[38]. Pero la extensión podría ser motivada por la misma autoridad de gobierno.

Deberán contemplarse instancias para escuchar a los interesados. Esta participación otorga derecho a voz, ya que la decisión final de la extensión es de la autoridad pública.

A lo exigido por la OIT podemos agregar que la extensión podrá tener reglas que consagren un procedimiento breve ante el Ministerio respectivo o la autoridad que corresponda. El mecanismo de extensión podrá comprender reglas de excepción para las pequeñas empresas, por ejemplo, de menos de 20 trabajadores o con un ingreso menor a un monto de dinero, donde la extensión podrá ser parcial o de menor intensidad para no exceder sus costos operacionales[39]. Por último, la extensión debiera publicarse en el diario oficial, para efectos de su publicidad.

El segundo modelo, se caracteriza porque se reconoce a los actores sociales del poder de dictar normas vinculantes para todos los sujetos incluidos en el ámbito del contrato, aunque no estén afiliados a los sindicatos respectivos. Es el número dos en la taxonomía en que nos hemos basado.

En estos casos la tarea del legislador será más compleja que en los mecanismos de extensión. Deberá contemplar la tipicidad contractual, las unidades de negociación, el contenido de los contratos, las partes y su representatividad (tanto de los trabajadores como de los empresarios), eventualmente un procedimiento mínimo y un sistema de registro y publicidad dado los efectos del contrato colectivo.

El tercer modelo parte de la base de que representantes de empleadores y trabajadores hayan discutido estándares laborales por sector a nivel cupular, para luego ser extendidos por la autoridad pública. Es el modelo de los consejos de salarios uruguayo[40] y del tarifado que tuvo nuestro país[41].

El cuarto modelo, de aplicación espontánea, se corresponde con la realidad italiana del Ordenamiento Intersindical[42]. Este último caso pareciera imposible de aplicar en Chile, dadas las características especiales del caso italiano[43].

Como ya señalamos la tipificación de mecanismos es amplia y variada en derecho comparado. Al respecto, nos referiremos a otras dos modalidades no contempladas en la clasificación que hemos estudiado, a saber, la "adhesión" española y a las "ampliaciones" del convenio ramal en Francia.

En España la legislación permite la posibilidad de adhesión a un convenio colectivo ya pactado[44], es decir, organizaciones de trabajadores y empleadores pueden adoptar un acuerdo para "adherirse" a un contrato colecti-

[38]Sin duda estas organizaciones estarán interesadas en que las empresas de la competencia que no están comprendidas en el contrato colectivo deban adoptar los mismos estándares con sus trabajadores. De esta forma se conjura la competencia con bajo precio de mano de obra y la cosificación y mercantilización de los empleados.

[39]Por ejemplo, en Francia la extensión para las empresas de menos de 50 trabajadores puede contemplar disposiciones específicas. Véase Lyon-Caen, Antoine, (présentées par), *Ordonnances Macron, Commentaires pratiques et nouvelles dispositions du code du travail*, Paris, Dalloz, 2018, p. 60.

[40]Loustaunau, Nelson E., *Consejos de Salarios*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2010, y Gamonal & Arellano, 2018, pp. 176-183.

[41]Walker, 1997, pp. 196 y ss.

[42]Giugni, Gino, *Introducción al estudio de la Autonomía Colectiva*, (trad. de J.L. Monereo Pérez y J.A. Fernández Avilés) Granada, Comares, 2004.

[43]Gamonal & Arellano, 2018, pp. 183 y ss.

[44]Monereo Pérez, José Luis, Molina Navarrete, Cristóbal y Moreno Vida, María Nieves, *Manual de Derecho Sindical*, 12ª ed., Granada, Comares, 2017, pp. 218-219.

vo pactado dentro del ámbito de su sector o rama[45]. Este sistema presume una actividad negociadora importante en la rama y la publicidad de los acuerdos.

En Francia existen las ampliaciones (élargissement) del convenio ramal, por parte de la autoridad, a diferentes regiones o a otros sectores económicos[46]. El decreto de ampliación hace aplicable a una región o a un sector de actividad un convenio ramal o acuerdo que los actores sociales de esa región o sector no han acordado[47]. Es decir, la función del decreto de ampliación es tomar un convenio ramal o acuerdo de una región o sector determinado y extenderla a una región o sector que es distinto del original (recordemos que, por el contrario, la extensión opera dentro del mismo sector o región del acuerdo que se extiende). Este mecanismo se utiliza frente a ámbitos profesionales o geográficos con una persistente imposibilidad de llegar a un convenio colectivo de área de actividad, y por ello su función es conminatoria, ya que busca dar una señal a los actores sociales para que lleguen a un acuerdo. Esta técnica complementa el mecanismo de la extensión[48]. Para que proceda la ampliación, debe haber condiciones económicas análogas entre los sectores o regiones respectivos[49].

4. ASPECTOS A CONSIDERAR EN EL CONTEXTO NACIONAL

Ponderando la estructura productiva de nuestro país, la única forma de aumentar la cobertura de la negociación colectiva es consagrando uno o más de los modelos vistos[50]. El cuarto modelo representado por el caso italiano es de muy difícil implementación en Chile, ya que nuestro sindicalismo está absolutamente debilitado y en nuestro país la cultura antisindical y el fomento del individualismo harían casi imposible un sistema como es el de dicho país.

El modelo tres ya fue implementado a fin del gobierno de Eduardo Frei Montalva y funcionó hasta los primeros años de la dictadura. Este modelo es quizás el que está más a mano ya que estuvo vigente hace cuarenta años. Esta experiencia nos saca de los determinismos hegemónicos, como que jamás en Chile se ha experimentado con negociación ramal o extensión, o que seguro no funcionaría, o que no estamos preparados, etc. Funcionó y la dictadura lo eliminó sin participación de los trabajadores.

Además, consideramos que nuestro país podría consagrar un sistema que paulatinamente implementara los modelos uno y dos. Decimos paulatinamente porque el sistema sindical chileno está destruido, es decir, se requeriría un período de marcha blanca, de educación, de fomentar la sindicalización, etc.

Sin embargo, hay factores que de momento atentan contra un sistema ramal para Chile.

El primero es la hegemonía neoliberal imperante que, más allá de sus falacias y de su falta de fundamento[51], está llevando al país por una vía contraria al desarrollo y sigue instalada en las mentes e intenciones de los legisladores. Este elemento se ve difícil de superar por el momento.

El segundo es que todos los modelos vistos funcionan y se basan en un derecho de huelga efectivo, lo cual también es una quimera de momento en nuestro país. La huelga es un derecho fundamental[52], pero la legislación chilena la limita todo lo posible y la hace inefectiva. Aún más, la reciente reforma de la ley N° 20.940 ha problematizado aún más la huelga alejando a Chile de los estándares de los países serios en este tema y de la misma OIT[53].

Ningún sistema se sustenta en la bondad de los empleadores. Estos están dispuestos a negociar cuando los trabajadores pueden paralizar las faenas y perjudicar sus intereses económicos. Las relaciones de poder sólo se equilibran empoderando al débil.

---

[45]Vicente Palacio, Arántzazu, "Lección 6. La Negociación Colectiva (I)", *Manual de Derecho Sindical*, 4ª ed., Barcelona, Atelier, 2017, p. 257.

[46]Auzero et al., 2018, p. 1660.

[47]*Id.*

[48]Auzero et al., 2018, p. 1651.

[49]Auzero et al., 2018, p. 1660.

[50]Gamonal Contreras, Sergio, "La Autonomía Colectiva en el Derecho Laboral Chileno: Eficacia y Modalidades de Regulación", *Cincuenta años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje*, (al cuidado de Irene Rojas), Santiago, LegalPublishing, 2011, pp. 333-341.

[51]Gamonal Contreras, Sergio, "Derecho laboral, economía y pseudociencia", *Derecho y Crítica Social* 3(1), 2017, pp. 1-44.

[52]Gamonal Contreras, Sergio, "El Derecho de Huelga en la Constitución Chilena", *Revista de Derecho, Universidad Católica del Norte*, año 20, N° 1, 2013, pp. 105-127, y Gamonal, 2011, p. 377.

[53]Ugarte Cataldo, José Luis, *Huelga y Derecho*, Santiago, Thomson Reuters, 2016, pp. 195-238.



El tercero es nuestra pasión reglamentarista[54]. Nuestro Código del Trabajo dedica cien artículos a la negociación colectiva, consagrando un sistema engorroso, que deniega derechos a los trabajadores y que mantiene la cobertura en el mínimo. Cualquier reforma corre el peligro de inefectividad debido a esta visión mediocre y ultra regulativa que, en el fondo, no entiende el fenómeno colectivo, como presenciamos recientemente con la ley N° 20.940.

5. CONCLUSIONES

Los países que nuestros gobernantes admiran se caracterizan por tener sistemas de diálogo social y mecanismos ramales de negociación colectiva. La gran excepción es Estados Unidos de Norteamérica y a diario las noticias nos informan de los profundos conflictos sociales y del avance de la pobreza en este país que es el más rico del planeta[55]. No pareciera un modelo a seguir.

En los demás países desarrollados de la OCDE hay diversos sistemas de negociación ramal o mecanismos de extensión de la negociación colectiva.

Nuestro país hace más de 40 años experimentó un sistema ramal con el tarifado, pero desde que la dictadura implantó por la fuerza el Plan Laboral el sistema chileno de relaciones laborales se ha caracterizado por el poder exorbitante de los empleadores y la destrucción del movimiento sindical. Esta tendencia ha empeorado desde el retorno a la democracia "protegida".

En esta investigación hemos revisado varios de los modelos de negociación ramal y mecanismos de extensión, comentando su posibilidad de aplicación a nuestra realidad.

De momento es poco probable que se obre en este sentido. Con todo, si nuestro país desea desarrollarse deberá consagrar en algún momento un sistema de relaciones laborales inclusivo y que equilibre el poder.

[54]Gamonal, 2011, pp. 30 y ss.

[55]El informe de Philip Alston para la ONU sobre pobreza extrema en USA es decidor. Disponible en: https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22533 (visitado el 25 de enero de 2019).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldunate Lizana, Eduardo, *Derechos Fundamentales*, Santiago, LegalPublishing, 2008.

Anderson, Elizabeth, *Private Government*, Princeton, Princeton University Press, 2017.

Auzero, Gilles, Baugard, Dirk y Dockès, Emmanuel, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2018.

Baylos, Antonio, *¿Para qué sirve un sindicato?*, Madrid, Catarata, 2012.

Bronstein, Arturo, "Elemento estratégicos de la negociación colectiva: un panorama comparativo", *Revista Derecho del Trabajo*, Año VI, N° 19, La Ley Uruguay, 2018.

Carrillo Calle, Martín, "La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 21, 2015.

Coase, Ronald, "La natura dell'impresa", *Impresa, mercato e diritto*, Bolonia, Il Mulino, 2006 [1937].

Durán, Gonzalo, *Negociación Colectiva por Sector Económico, Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado*, Santiago, Fundación Sol, 2015.

Fita Ortega, Fernando, "Los modelos de negociación colectiva en la Unión Europea", *La Negociación Colectiva en Chile* (Irene Rojas coord.), Santiago, CENTRASS, Librotecnia, 2014.

Gamonal Contreras, Sergio y Arellano Ortiz, Pablo, "Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa", *Ius et Praxis*, N° 24, N° 3, 2018.

Gamonal Contreras, Sergio, "Derecho laboral, economía y pseudociencia", *Derecho y Crítica Social* 3(1), 2017.

Gamonal Contreras, Sergio, "La Reforma Laboral, la Constitución y la Libertad Sindical", *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940*, (Pablo Arellano Ortiz, Juan Pablo Severín Concha y María Ester Feres Nazarala eds.), Santiago, Thomson Reuters, 2016.

Gamonal Contreras, Sergio, "El Derecho de Huelga en la Constitución Chilena", *Revista de Derecho, Universidad Católica del Norte*, año 20, N° 1, 2013.

Gamonal Contreras, Sergio, "La Autonomía Colectiva en el Derecho Laboral Chileno: Eficacia y Modalidades de Regulación", *Cincuenta años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje*, (al cuidado de Irene Rojas), Santiago, LegalPublishing, 2011.

Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, 2ª ed., Santiago, AbeledoPerrot, 2011.

Gamonal Contreras, Sergio, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Santiago, ConoSur, 1998.

Giugni, Gino, *Introducción al estudio de la Autonomía Colectiva*, (trad. de J.L. Monereo Pérez y J.A. Fer-

NÁNDEZ AVILÉS) GRANADA, COMARES, 2004.
GIUGNI, GINO, "LA EXTENSIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS", *LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA*, (AL CUIDADO DE ÓSCAR ERMIDA URIARTE Y ANTONIO OJEDA AVILÉS), MADRID, TROTTA, 1993.
HAYTER, SUSAN Y VISSER, JELLE, *COLLECTIVE AGREEMENTS: EXTENDING LABOUR PROTECTION*, GINEBRA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018.
LÖSCHNINGG, GÜNTHER, *DERECHO AUSTRÍACO DEL TRABAJO, DESDE UNA ÓPTICA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO*, ANDAVIRA EDITORA, SANTIAGO DE COMPOSTELA, 2016.
LOUSTAUNAU, NELSON E., *CONSEJOS DE SALARIOS*, MONTEVIDEO, FUNDACIÓN DE CULTURA UNIVERSITARIA, 2010.
LYON-CAEN, ANTOINE, (PRÉSENTÉES PAR), *ORDONNANCES MACRON, COMMENTAIRES PRATIQUES ET NOUVELLES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL*, PARIS, DALLOZ, 2018.
MAGNANI, MARIELLA, *DIRITTO SINDACALE EUROPEO E COMPARATO*, TURÍN, GIAPPICHELLI, 2015.
MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL Y MORENO VIDA, MARÍA NIEVES, *MANUAL DE DERECHO SINDICAL*, 12ª ED., GRANADA, COMARES, 2017.
NARBONA, KARINA, *ANTECEDENTES DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES CHILENO*, SANTIAGO, FUNDACIÓN SOL, 2015, P. 20. DISPONIBLE EN: HTTP://WWW.FUNDACIONSOL.CL/WP-CONTENT/UPLOADS/2016/03/MODELO-LABORAL-CHILENO2.PDF
NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO, "LAS CONSTITUCIONES Y LOS TRATADOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS: AMÉRICA LATINA Y CHILE", *REVISTA DE DERECHO PÚBLICO*, 2001, VOL. 63, 2001.
NUMHAUSER-HENNING, ANN, "TOWARDS A NEO-LIBERAL LABOUR LAW? THE EXAMPLE OF CHILE", *DEN NEOLIBERALA ARBETSRÄTTEN. EXEMPLET CHILE*, LUND, JURISTFÖRLAGET I LUND, 1996.
PALMA RAMALHO, MARÍA DO ROSARIO, *DA AUTONOMIA DOGMÁTICA DO DIRECTO DO TRABALHO*, COIMBRA, ALMEDINA, 2000.
PALOMEQUE LÓPEZ, MANOEL-CARLOS, *DERECHO SINDICAL*, 3ª EDICIÓN (REVISADA POR DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO), MADRID, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 2016.
PIÑERA JOSÉ, *LA REVOLUCIÓN LABORAL EN CHILE*, SANTIAGO, ZIG-ZAG, 1990.
SCARCIGLIA, ROBERTO, *METODI E COMPARAZIONE GIURIDICA*, MILÁN, CEDAM KLUWER, 2016.
STERN, ANDY, "UNIONS & CIVIC ENGAGEMENT: HOW THE ASSAULT ON LABOR ENDANGERS CIVIL SOCIETY", *DAEDALUS JOURNAL OF THE AMERICAN ACADEMY OF ARTS & SCIENCES*, SPRING 2013.
SUNSTEIN, CASS R., *THE SECOND BILL OF RIGHTS*, NUEVA YORK, BASIC BOOKS, 2004.
UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, *HUELGA Y DERECHO*, SANTIAGO, THOMSON REUTERS, 2016.
UNGER, ROBERTO MANGABEIRA "THE CRITICAL LEGAL STUDIES MOVEMENT", *HARVARD LAW REVIEW*, VOL. 96 N° 3, 1983.
VICENTE PALACIO, ARÁNTZAZU, "LECCIÓN 6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (I)", *MANUAL DE DERECHO SINDICAL*, 4ª ED., BARCELONA, ATELIER, 2017.
WALKER E., FRANCISCO Y ARELLANO O., PABLO, *DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES. UN DERECHO VIVO*, SANTIAGO, LIBROTECNIA, 2014.
WALKER E., FRANCISCO, "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MÁS ALLÁ DE LA EMPRESA", *LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE*, SANTIAGO, PUBLICACIONES EDITORIAL GESTIÓN LTDA., 1997.
WESTERN, BRUCE Y ROSENFELD, JAKE, "WORKERS OF THE WORLD DIVIDE. THE DECLINE OF LABOR AND THE FUTURE OF THE MIDDLE CLASS", *FOREING AFFAIRS*, VOL.91, Nº 3, 2012.

La evolución, para mí, es la mejor diseñadora de todos los tiempos.
Me di cuenta de que éste debe ser el algoritmo para futuros diseños,
para crear un nuevo código biológico que fuera útil para los humanos.

FRANCES ARNOLD.
Científica y química estadounidense.
Premio Nobel de Química 2018.
Pionera en la investigación de métodos de evolución
dirigida para crear sistemas biológicos útiles,
incluyendo enzimas, medicamento para la diabetes tipo 2,
y combustibles a partir de energías renovables.