

Derecho del Trabajo y negociación colectiva.

## ELEMENTOS PARA UNA NEGOCIACIÓN QUE SUPERE LOS LÍMITES DE LA EMPRESA

Giorgio Boccardo • Constanza Martínez • Nicolás Valenzuela



Fuente: [www.adnradio.cl](http://www.adnradio.cl).

### RESUMEN:

En los últimos meses, sindicatos, intelectuales, algunos parlamentarios y fuerzas de cambio han reclamado la ausencia de la negociación ramal en la reforma laboral de Bachelet. Sin embargo, existe poca claridad sobre sus alcances históricos y la modalidad que debiese adoptar un nuevo diseño institucional que contemple una negociación colectiva que supere los límites de la empresa. Con el propósito de contribuir en ese debate, se realiza una revisión crítica de los fundamentos del derecho al trabajo, la negociación colectiva y distintas variantes de negociación supra empresa. La premisa es que son las fuerzas del trabajo históricamente constituidas las que permiten una determinada institucionalidad legal que las ampare (y no al revés), al mismo tiempo que las formas de negociación colectiva supra empresa del siglo XX tienen limitantes históricas que deben ser considerados antes de enarbolarlas como banderas de cambio.

### PALABRAS CLAVE:

- Derecho del trabajo.
- Negociación colectiva.
- Negociación supra empresa.
- Fuerzas del trabajo.

Desde el retorno a la democracia, diversos actores sindicales y políticos han reclamado como necesario para superar el Plan Laboral de 1979 legislar en favor de una negociación colectiva que exceda los límites que impone la empresa. Como se sabe, el actual Código del Trabajo declara voluntaria la negociación supra empresa<sup>1</sup>, sentenciando a la mayoría de los trabajadores a los magros resultados obtenidos dentro de ella, o bien, a no poder negociar sus condiciones de trabajo. Aunque en el gobierno de Bachelet no se legislará sobre esta materia, los sectores opositores al proyecto de ley enviado instalaron la necesidad de avanzar en una legislación que rompa los moldes de una institucionalidad que restringe el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo en un nivel superior al de la empresa en que laboran.

Distintas razones se han esgrimido para avanzar en esa dirección. Una, es que la negociación supra empresa es un derecho esencial de los trabajadores amparado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que, más allá de sus variantes, es el modo en que se organiza la negociación colectiva en muchos países desarrollados<sup>2</sup>. Otra, es que esta modificación legal es elemental para promover la organización y desarrollo de un sindicalismo robusto que pueda equiparar el poder de los gremios empresariales. Finalmente, que la especificidad del neoliberalismo chileno, con importantes niveles de flexibilidad laboral y desconcentración productiva, dificulta a la mayoría de los trabajadores negociar al interior de la empresa<sup>3</sup>.

Pareciera, sin embargo, que existen argumentos no considerados con suficiente fuerza en este debate. Primero, sobre el carácter indisociable que deben tener los derechos colectivos y los derechos individuales del trabajo (es decir, no existen unos sin los otros), pese a que bajo el ideario neoliberal se presentan separadamente. Segundo, que los derechos laborales se han conquistado producto de la lucha de organizaciones de trabajadores constituidas y que, en su génesis, tuvieron que bregar en condiciones de ilegalidad. Finalmente, parece crucial que las fuerzas que apuestan a la transformación del orden social capitalista discutan sobre los límites históricos que imponen determinadas formas de derecho del trabajo si no se entienden como herramientas que no reemplazan la acción de los trabajadores.

El propósito de este artículo es promover un debate sobre la relevancia de los derechos colectivos, la negociación y las implicancias de ejercerla sobre los límites de la empresa.

## **I. UN CONTEXTO NECESARIO PARA DISCUTIR SOBRE DERECHO DEL TRABAJO: EL ESTADO DE LAS FUERZAS OBRERAS EN CHILE**

La transformación neoliberal, en sus distintas variantes, ha desarticulado social y políticamente a los trabajadores organizados bajo la producción industrial en el siglo XX. Pese a la heterogeneidad de variantes de neoliberalismo, los esfuerzos históricos de socialistas, comunistas, socialdemócratas y de los populismos latinoamericanos han sucumbido ante su drástico avance. Los actuales derroteros de acción desplegados por sindicatos constituyen prácticas, principalmente defensivas, que intentan evitar la cancelación total de derechos consagrados institucionalmente tras décadas de organización y enfrentamiento.

1 Pese a este dispositivo legal, en Chile trabajadores subcontratados, mineros del cobre, portuarios y empleados públicos han forzado negociaciones en un nivel superior al de la empresa o establecimiento en que se desempeñan.

2 Por ejemplo Alemania, Francia, Italia y Bélgica.

3 Delgado, P. y Moya, C. (2015). La subcontratación laboral: entre la acumulación empresarial y la desarticulación sindical. *Cuadernos de Coyuntura*, (10), pp. 17-27.

En el caso chileno, la situación resulta aún más dramática. Tras la larga noche dictatorial y la renovación neoliberal de la Concertación, las organizaciones obreras forjadas en el periodo nacional-popular no retornan (pese a que sobreviven algunas de sus burocracias) y las nuevas formas de sindicalismo (embrionarias todavía) enfrentan enormes dificultades para desenvolverse bajo una institucionalidad diseñada para no procesar políticamente el conflicto social. Asimismo, los partidos políticos organizados por las fracciones más constituidas de la clase obrera (socialistas y comunistas) han dejado de representar los intereses de la mayoría de los trabajadores asalariados. Ahora bien, las causas de la derrota del movimiento obrero chileno no pueden reducirse a la coerción y las transformaciones neoliberales que se implementaron en la dictadura (reformas legales, privatizaciones y desindustrialización); sino más bien, las razones deben encontrarse en el seno de sus propias filas.

En la experiencia chilena, el sindicalismo más combativo de los años veinte es desbordado por otro que apunta a la integración con el capital a partir de la acción estatal. Pero también, se produce una incapacidad del propio Estado de Compromiso, integrado por fracciones medias y obreras organizadas, de seguir impulsando al mismo tiempo la industrialización sustitutiva, la redistribución de la riqueza y la integración de los trabajadores organizados mediante la ampliación de derechos sociales.

La modalidad excluyente y concentradora que ostentó la industrialización protegida produce un hiato irremontable entre los trabajadores de la industria oligopólica y el resto de las franjas obreras. En efecto, los primeros aparecen como “privilegiados” respecto al resto de las fuerzas populares, o bien “integrados” al pacto alcanzado en el Estado de Compromiso. De este modo, los intereses sociales y políticos de esos trabajadores y de aquellos de los asalariados de la pequeña industria se van distanciando hasta articular orientaciones de acción completamente diferenciadas, expresadas en tendencias a la movilización o la negociación, y en heterogéneos niveles de participación en los principales partidos políticos del período nacional-popular.

Estas diferencias, forjadas por las limitaciones de la propia industrialización sustitutiva, pero también por las orientaciones políticas que adoptan los partidos obreros, generan el quiebre de la Unidad Popular. Mientras los obreros de la industria estatal y de la “aristocracia” obrera del cobre, se muestran proclives a mantener una posición de reformas graduales y la negociación con franjas medias, los obreros de la pequeña y mediana industria, y los sectores urbanos marginales, presionan por avanzar “sin transar” con los intereses de sectores medios que organizaba la DC<sup>4</sup>. En adelante, el quiebre del campo popular y de los propios partidos políticos que los organizan y representan, se vuelve irreversible, y con eso se torna inminente el desplome del gobierno de Allende.

En adelante, la desarticulación política de la clase obrera nacional-popular permite, entre otras cuestiones, la implementación de radicales reformas al Código del Trabajo, la privatización de la industria productiva, la desindustrialización y una acentuada apertura económica. Con el retorno a la democracia, esas fuerzas obreras no retornarán y el sindicalismo quedará reducido a la negociación salarial dentro de la empresa, en tanto que la mayoría de los trabajadores no se organizarán para pactar sus condiciones de trabajo.

Es sobre este acotado diagnóstico del estado de las fuerzas trabajadoras que se propone

---

4 Ruiz, C. y Boccardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clase y conflicto social*. Santiago: Ediciones El Desconcierto – Fundación Nodo XXI.

comenzar un debate sobre sus condiciones de reorganización. Discusión que presupone que son las franjas obreras históricamente constituidas (y que actualmente se encuentran en crisis) las que han forzado pactos con el capital (del que es depositario el derecho del trabajo), o bien, eventuales cursos de transformación de éste. Un debate que, necesariamente, debe hacerse cargo de las limitaciones que tuvo la experiencia obrera del siglo XX.

A continuación, se recuperan críticamente elementos del derecho del trabajo, la negociación colectiva y la negociación ramal forjadas durante el siglo XX, bajo la premisa de que su fisonomía depende principalmente de la capacidad de acción de fuerzas sociales constituidas y no de cuestiones de tecnología jurídica.

## **II. DERECHO DEL TRABAJO: ELEMENTOS PARA UNA CRÍTICA AL LEGALISMO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA MATERIALISTA**

Históricamente, las distintas formas de derecho han sido expresivas de correlaciones de fuerzas históricamente existentes y de la capacidad de una fuerza dominante de imponerle sus modos de ordenación a otra. En efecto, si a comienzos del siglo XIX el Código Civil francés y sus pares occidentales regulan el intercambio económico de las burguesías y naturalizan en principios abstractos su ideología liberal (la autonomía de la voluntad, la libre circulación de los bienes y la protección de la propiedad privada); a inicios del XX, el derecho del trabajo reclama que no es aceptable ignorar la desigualdad existente, y producto del ascenso y movilización de la clase obrera, se modifica el parámetro normativo existente sobre el modo de producción industrial, ahora menos desfavorable al trabajo (pese a seguir considerándolo una mercancía). De lo que se trató, es de la génesis de un derecho más expresivo de las fuerzas sociales que emergían en el capitalismo industrial.

Es a partir de una perspectiva como ésta, a saber, materialista, relacional e histórica, que se puede comprender que un sujeto “libre” acceda “voluntariamente” a subordinarse y depender materialmente de otro<sup>5</sup>. Justamente, es al calor de ese proceso de subordinación impuesto por las fuerzas capitalistas y resistido por los trabajadores organizados, que se forja el derecho del trabajo. En consecuencia, este nuevo derecho no puede ser entendido como una mera concesión del capital sino como la resultante de un enfrentamiento entre clases (o fracciones de éstas); lo que no significa tampoco entenderlo como un punto de realización definitiva de los trabajadores organizados.

Las primeras constituciones que recogen normas que regulan las relaciones de producción –Querétaro en 1917 y Weimar en 1919- son explícitas en afirmar un pacto entre capital y trabajo. Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 y la Declaración de Filadelfia en 1944, los principios del derecho del trabajo se extendieron en los países en proceso de industrialización. No obstante, la consolidación de un derecho protector, en favor de los trabajadores y a la vez coexistente con el capital, comenzó a ser expresiva de la institucionalización y el *status quo* de las organizaciones sindicales.

Los defensores de esta forma de derecho del trabajo (dominante hasta los setenta) la estiman un medio “civilizado” de proteger al trabajador y morigerar el poder empresarial sin aspirar a alterar su autoridad. Es decir, pretende reducir la desigual distribución de la riqueza y proteger al contratante más débil en la relación laboral. Y, en tanto instrumento, puede

<sup>5</sup> Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

morigerar la dominación de la relación capitalista –no el capitalismo en sí- fortaleciendo los derechos colectivos de los trabajadores. Sin embargo, esta visión del derecho limita a un marco excesivamente estrecho la capacidad de autodeterminación de los trabajadores y por lo mismo cualquier horizonte de mayor emancipación.

A esta concepción, se le antepuso una crítica “abolicionista” que considera el derecho del trabajo como una concesión del empresariado cuando el capitalismo estaba en peligro. El nuevo diseño institucional naturaliza la relación capitalista de trabajo, tornándose funcional a ella. Es decir, una forma más benigna para administrar el mismo conflicto. El problema de tal crítica es que, a pesar de que parece lo contrario, es pensada de forma abstracta. En efecto, si el problema de fondo es la modificación de una relación social históricamente constituida, no se puede suponer que su caducidad se decretará mediante una norma. Parten de una premisa correcta, a saber: no puede haber un derecho revolucionario sin que se transformen las condiciones materiales de existencia, pero llegan a una conclusión errada. Luego, si el tránsito es material e histórico, el derecho también tiene que dar cuenta de ese movimiento y volcar sus instituciones hacia el fin signado.

Una tercera perspectiva del derecho del trabajo es la que emerge con las transformaciones neoliberales. Esta formulación acaba con la idea de pacto entre capital y trabajo, y vuelve a subordinar de modo radical el segundo al primero. Este nuevo derecho del trabajo –mínimo en tanto restringe el libre mercado- asegura los niveles de empleo aceptables para el crecimiento económico. En ese sentido, la preocupación deja de ser la redistribución de la riqueza y la protección de los trabajadores, en pos de mantener los estándares mínimos de funcionamiento de la producción. Así, se reduce el espacio de la negociación colectiva y se evita lo más posible la huelga. Además, instala el multisindicalismo y al interior de ellos la lógica de la competencia, fraccionando y, por ende, debilitando su poder de intervención. En suma, este derecho del trabajo flexibiliza las condiciones laborales de los individuos y rigidiza los derechos colectivos de los trabajadores.

Ahora bien, desde una perspectiva crítica es necesario avanzar en una conceptualización que aborde los problemas que presenta el derecho del trabajo.

Primero, el derecho es una herramienta. Una que permite reglar de manera obligatoria, para los miembros de una comunidad o sociedad, los parámetros de conductas permitidos y no permitidos. Como tal, solo da cuenta de la resultante histórica de la correlación de fuerzas expresadas en principios, valores y necesidades.

Segundo, el derecho como institución expresa la cristalización de relaciones sociales que adquieren, por un tiempo prolongado, un carácter estable. Éstas conllevan, a su vez, un estándar normativo para la sociedad, que en tanto derecho, se naturaliza y distingue lo justo de lo injusto. En cada sociedad, el estándar normativo –ergo, el derecho- se corresponde al que en una determinada época se logra hegemonizar, consensuar o imponer. Luego, cada forma del derecho representa los valores, principios y concepciones de una realidad determinada históricamente por la acción indeterminada de fuerzas sociales confrontadas.

Tercero, el derecho en tanto norma, puede estar desajustado de la realidad que pretende regular y sin una fuerza social constituida, cualquier camino en dirección a un cambio, se vuelve cuesta arriba. Por un lado, pueden existir organizaciones de trabajadores cuyas demandas y formas de movilización, no encuentren un procesamiento institucional. Por el otro, que el grado de constitución de nuevas fuerzas sea tan embrionario que no puedan

forzar un cambio del diseño institucional. Por lo que, antes que buscar una solución jurídica al problema del derecho al trabajo, de los derechos colectivos o de la negociación colectiva, hay que tener en cuenta el estado efectivo de constitución de las fuerzas del trabajo.

En suma, una crítica radical a una forma histórica del derecho no puede prescindir de una crítica profunda a las relaciones sociales sobre las que se erige; sino, quedará sujeta al imaginario dominante y los límites que este impone. De ahí que asumir un tipo de derecho del trabajo como el único posible, es renunciar a la posibilidad de prefigurar estándares normativos de una sociedad que no esté mediada por relaciones sociales capitalistas.

### **III. DERECHOS COLECTIVOS Y LIBERTAD SINDICAL: UNA ALTERNATIVA TRANSFORMADORA**

Los derechos colectivos son definidos como aquella parte del derecho del trabajo que tiene por objeto la regulación de los fenómenos y relaciones colectivas laborales por medio de normas dictadas por el Estado y por organizaciones sindicales<sup>6</sup>. De esta definición puede desprenderse una de sus particularidades: su fuente no proviene únicamente del Estado, sino también de la acción y la conquista de los trabajadores organizados.

Se ha sostenido que son tres sus componentes esenciales: organización, autonomía y autotutela<sup>7</sup>. Organización, pues reconoce a lo colectivo como aquel espacio común capaz de dar una dirección para actuar en la realidad y no como una suma de partes individuales. Autonomía, para que ésta responda a los intereses que los trabajadores han definido, limitando la posibilidad de que los empleadores o la ley puedan restringirlos. Y autotutela, expresada en la acción concreta capaz de defender estos principios.

Los derechos colectivos, por tanto, tienen una posición jerárquicamente superior a los derechos individuales<sup>8</sup>, pues en ellos se reconoce la situación desmejorada en la que se encuentran los trabajadores en el contrato de trabajo y se asegura una opción de estabilizarla, que trascienda la imposición por parte del empleador. Luego, relevar lo colectivo por sobre lo individual no niega la existencia de uno por sobre el otro, al contrario, permite que los derechos individuales puedan ser respetados y mejorados. En consecuencia, es producto del ejercicio de los derechos colectivos, o sea, de la acción coordinada de los trabajadores, que es posible defender derechos individuales como la existencia de jornada de trabajo, un salario mínimo o seguridad social. De ahí que sea un error, interesado por cierto, disociar la regulación de unos con independencia de los otros.

La libertad sindical, en este contexto, resulta indispensable. Pues si bien la doctrina ha sido capaz de promover diversos conceptos respecto de ella, lo cierto es que su origen se remonta al reconocimiento de un sujeto necesariamente colectivo que está llamado a intervenir en la sociedad. Es una libertad civil, en tanto dota de cierta autonomía a los sujetos laborales para reglar sus propias relaciones y es una libertad política porque comprende el derecho de resistencia colectiva y de participación en las estructuras y funciones estatales por parte de

6 Machiavello, G. (1989). *Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y análisis de sus normas*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

7 Caamaño, E. y Ugarte, J. (2008). *Negociación colectiva y libertad sindical, un enfoque crítico*. Santiago: Legal Publishing.

8 De manera preliminar, los derechos colectivos son aquellos que se ejercen de manera conjunta, por un grupo de trabajadores, en relación a su capacidad de autodeterminación (como el derecho a constituir sindicatos, ejercer la negociación colectiva o la huelga) y los derechos individuales, en tanto, son aquellos que regulan las condiciones de trabajo a nivel particular (como jornada de trabajo, vacaciones, etc.).

los ciudadanos<sup>9</sup>. Comprende una faz orgánica, el derecho de sindicación, y otra funcional, el derecho a la negociación colectiva y a la huelga<sup>10</sup>.

La defensa de los derechos colectivos, por lo mismo, debe ser una defensa a cada uno de sus componentes, promoviendo así un concepto de libertad sustantiva. Sin organización, expresada en el derecho a sindicarse, es impensable el ejercicio de la huelga y la negociación colectiva, es decir, “nace muerta” si se le niega la opción de influir en la sociedad. Este reconocimiento es fundamental, porque una mirada parcializada que pretenda mejoras puntuales, sin una perspectiva transformadora general, no implicará necesariamente un fortalecimiento del poder de los trabajadores. Sobre todo, en tiempos en que la burocratización y clientelización de las dirigencias de los sindicatos, hacen de estos últimos una instancia cada vez más escindida de los trabajadores llamados a componerlas.

A diferencia del liberalismo clásico que defiende las libertades políticas (individuales y colectivas), el neoliberalismo alienta el desenvolvimiento de la acción individual como la única posible. Desde una perspectiva economicista, propone restringir el margen de acción al cálculo racional de costos y beneficios para el trabajador desde la total soledad. A partir de esa premisa, reivindica la capacidad del individuo a elegir afiliarse o desafilarse sin trabas a un sindicato o de adscribir o no a un proceso de huelga o negociación colectiva sin compromiso común. En ese sentido, reduce la discusión a mejoras gremiales (económicas) que suprimen todo espacio de deliberación política que trascienda los problemas redistributivos, que cuando se defienden colectivamente se presentan como corporativos. En definitiva, se exagera una dimensión aislada del trabajador, que niega su dimensión colectiva, desdibujando en último término sus bases de sustentación.

Ante esta concepción atomizada de la acción del trabajador, se propone recuperar una noción de libertad que reivindique la acción colectiva como el primer paso en la recuperación de la vida en común. Esto es, una concepción de libertad sustantiva (individual y colectiva) capaz de vehiculizar la autodeterminación de los trabajadores y que profundice una democratización radical de la sociedad más allá de garantizar los elementos básicos para la reproducción de la vida social.

#### IV. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva, de manera preliminar, puede ser entendida como el acto mediante el cual trabajadores y empleadores acuerdan, con o sin mediación del Estado, de manera voluntaria u obligatoria, condiciones sobre el trabajo y el empleo, en diversos niveles, por un tiempo determinado. Como cualquier otra institución de la libertad sindical, cada elemento de la definición –sujetos, objeto, nivel, efectos, relación con el derecho y vigencia- puede ser delimitada de modo muy distinto dependiendo del concepto y fines del derecho del trabajo que se utilice y del tipo de sociedad en el cual estos se desenvuelvan. El lugar común desde la vereda izquierda, es defender -en materia de negociación colectiva- a la negociación colectiva ramal. El fundamento predominante ha sido instrumental: entre más alto el nivel de la negociación, mayor organización de los trabajadores.

<sup>9</sup> Ugarte, J. (2014). *Derecho del trabajo: Invención teoría y crítica*. Santiago: Legal Publishing.

<sup>10</sup> *Op. Cit.*, 6.

A continuación se exponen brevemente los diversos niveles de negociación colectiva (junto a sus límites y desafíos) y la importancia que reviste esta clasificación, por su impacto a nivel político y social de ser adoptado un modelo u otro.

## A. NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La primera distinción responde a si la negociación es intra o supra empresa, y sobre esta última categoría se puede diferenciar entre: inter-empresa, ramal, regional, nacional o transnacional. La importancia del nivel de negociación radica no solo en la cantidad de trabajadores que pueden o no estar involucrados en ella, sino también por las materias que pueden pactarse. Así, una negociación a nivel de la empresa –más allá de que la extensión de este concepto esté en disputa- solo se refiere a lo que sucede dentro de la misma y una a mayor nivel, podría dar lugar a temas más amplios y más políticos.

Estos tipos de negociación pueden o no ser compatibles según la legislación existente, siendo dos las maneras de coexistencia más utilizadas: la cascada y la articulada. La negociación cascada determina al mayor nivel posible (ramal, por ejemplo) las condiciones de trabajo y empleo, y bajo este acuerdo los trabajadores de cada empresa pueden acordar mejores condiciones. La negociación articulada, en tanto, estima que ciertas materias deben tratarse a un determinado nivel, sin la posibilidad que puedan ser modificadas en otro.

La negociación inter-empresa, tiene por objeto agrupar un conjunto de empleadores que o bien son el mismo y se presentan a sus trabajadores como distintos (como en el caso del multi-rut) o bien están asociados en un mismo proceso productivo o comercial (como puede pasar con el subcontrato) para regular condiciones de empleo y trabajo.

La negociación por rama de actividad es aquella que tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo sobre la totalidad de una actividad productiva, por ejemplo: el comercio, en un espacio determinado, una región o todo el país. La negociación ramal, en el entendido de que en un mercado de un mismo rubro conviven pequeñas y grandes empresas, se pronuncia generalmente sobre condiciones mínimas aplicables a toda empresa, lo cual no obsta, que cada una de ellas pueda pactar otras sobre éstas.

La regla general es que más allá de la negociación ramal no exista otra mayor. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar la negociación nacional y la transnacional insertas en economías globalizadas. En Chile por ejemplo, existe una negociación nacional para determinar el salario mínimo de cualquier tipo de trabajo. Ahora bien, es posible pensar una negociación nacional con un objeto mucho mayor, pero esto requiere ampliar el objeto de la negociación más allá de las condiciones de empleo y trabajo. Una negociación colectiva de escala nacional podría pronunciarse sobre estrategias energéticas, ambientales, de política monetaria, de desarrollo, de formas de enfrentar crisis económicas, de incentivo a determinados sectores productivos o áreas de investigación e innovación, entre otras. Tal perspectiva podría ampliar el perfil procedimental de la negociación colectiva a uno realmente sustantivo. La negociación transnacional, en tanto, tiene por objeto ejercer presión sobre el verdadero controlador de la empresa y los capitales de ésta. En un mundo globalizado es usual que empresas sean propiedad de capitales extranjeros o sean empresas multinacionales que tienen sedes en todo el mundo y remiten sus ganancias a la casa matriz. Sin importar la nacionalidad que tengan, pues de hecho, pueden no tenerla, este tipo de negociación evita que la nación sea un límite para reclamar una repartición de la riqueza producida por los trabajadores.

Ahora bien, como se ha reiterado, el uso que se le dé a cada uno de estos niveles obedece al grado de constitución de actores y la racionalidad política que se persigue con cada una de ellas. Para que los trabajadores puedan negociar a un más alto nivel requieren unidad y representatividad, y esto a su vez implica un mayor grado de politicidad en sus demandas. Por ello vale la pena dar cuenta de dos variantes históricas sobre la negociación colectiva: en aquellas en que no existe y las que existe (o existió) pacto social<sup>11</sup>.

## B. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SOCIEDADES EN QUE NO PRIMA PACTO SOCIAL

Donde predomina una concepción neoliberal en el diseño de las relaciones laborales, la negociación colectiva tiene por objeto reducir las “fallas de mercado” bajo una racionalidad estrictamente económica, con el objeto de evitar un innecesario encarecimiento de los salarios que pudiese redundar en un aumento del desempleo<sup>12</sup>. Se abandona la idea de que la negociación colectiva, por ser una herramienta política, es central para la distribución social de la riqueza<sup>13</sup>. Luego, la desigualdad ya no es un problema a ser resuelto en sus causas sino solo en sus efectos (mediante el “chorreo” o políticas focalizadas), pues es parte de las condiciones sobre las cuales se desarrolla este modelo. Los trabajadores, antes colectivamente concebidos, pasan a ser los individuos de “naturaleza económica” (no así el empresariado, que sí se constituye como clase organizada), los cuales encuentran en el mercado, ya no en el Estado, el principal espacio de socialización y resolución de intereses.

Lo que se negocia bajo esta concepción es la diferencia de la remuneración que tendrían los trabajadores en empleos alternativos y el costo en que incurriría el empleador al reemplazarlos. De esta forma, el piso de la negociación es la remuneración del trabajo alternativo y el techo es su costo de reemplazo<sup>14</sup>. Acordar cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y empleo que no sean el salario, no caben dentro de esta racionalidad y menos aquellas que se puedan pronunciar sobre la dirección de la empresa. La negociación no puede ser concebida entonces sino dentro de los límites de la empresa, pues a cualquier otro nivel resulta ineficiente por un doble perjuicio: subsidia trabajadores ineficientes o minusvalora el trabajo de aquellos que sí lo son.

## C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SOCIEDADES EN QUE EXISTE PACTO SOCIAL

Los promotores de la antigua concepción de la negociación colectiva, tributarios de una noción de pacto del derecho del trabajo, estiman que ésta es un instrumento esencial para la cohesión, la estabilidad y la paz social en la medida que distribuye la riqueza y otorga mejores condiciones de vida a los trabajadores.

Se reconocen sujetos colectivos asociados a la producción, quienes por sí mismos o a través de los partidos institucionales resuelven sus problemas dentro de un margen de colaboración en que ninguna de las dos se puede imponer definitivamente sobre la otra. No hay pudor en admitir intereses contrapuestos, pero se precisa que en tal circunstancia se debe permitir un diálogo que haga posible el bienestar social de los trabajadores y el crecimiento económico empujado por los empresarios o el propio Estado. El acento está puesto en la disminución de

11 Cabe señalar que los pactos sociales son expresivos del ascenso de las fuerzas obreras en el siglo XX y previo a los pactos alcanzados se desarrollaron en contextos de ilegalidad.

12 Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Santiago: Zig-Zag.

13 *Ibid.*

14 *Ibid.*

la desigualdad –no en la superación de la lógica capitalista de producción- antes que en la reducción del desempleo o el crecimiento económico a secas. Esta es la razón por la cual no solo se admite sino que también se promueve la negociación sobre la empresa y la representatividad ampliada de los sindicatos.

Los problemas de este modelo pactista y de colaboración de actores constituidos no pueden ser obviados. De un lado han traído clientelización y burocratización de los aparatos sindicales que en sus variantes más instrumentalizadas hacen difícil sostener que están al servicio de los trabajadores. De otro, al incentivar una negociación ramal fragmentada han promovido la corporativización de las clases trabajadoras, cada vez más celosas de sí y sus beneficios, las cuales terminan actuando de manera sectaria. En ese sentido, es fundamental discutir sobre las limitantes históricas de estas experiencias antes de volver a izar la negociación ramal como bandera transformadora.

## **V. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONSTITUCIÓN DE FUERZAS EN EL TRABAJO**

La marcada diferencia entre estos dos modelos de negociación colectiva es expresiva de la complejidad que reviste entregar un concepto universal de ella. La experiencia histórica nos muestra que la fisonomía que adopta en cada lugar depende centralmente de los niveles de constitución social y política de los actores productivos, del diseño institucional del Estado y las relaciones laborales.

Es por esto que algunas de las preguntas que debe hacerse la izquierda del siglo XXI (todavía en constitución) son: ¿Qué objetivos se espera que cumpla la negociación colectiva? ¿Son acaso la disminución de la desigualdad y la –instrumental- constitución social y política de los trabajadores los únicos objetivos posibles a alcanzar? ¿Son estos objetivos posibles en las condiciones actuales de producción? ¿Cuáles podrían ser los nuevos objetos de la negociación colectiva? ¿Es siquiera esta una herramienta útil para cumplirlos?

Sin embargo este ejercicio no es suficiente, todas estas interrogantes –y sus posibles respuestas- se ven expuestas hoy a las cegadoras luces de un neoliberalismo que insiste en encerrarla en sus estrechos márgenes. Es por esto que más que una exhaustiva regulación (que incluso permita algún tipo de negociación ramal bajo esta lógica), es ineludible y prioritario acordar principios mínimos que permitan derribar uno por uno los cimientos de nuestro modelo de relaciones laborales.

En primer lugar, otorgar soberanía a los trabajadores y sus organizaciones para alcanzar una autodeterminación sustantiva. En segundo lugar, volver a resituar a los derechos colectivos en un lugar privilegiado, que permita su ejercicio pleno. Finalmente, construir la posibilidad de que los trabajadores puedan intervenir social y políticamente por fuera de las fronteras de su empresa (o espacio inmediato de trabajo), reconociendo la importancia de su influencia no sólo en la determinación de elementos de orden económico, sino también en una pregunta de fondo sobre la redistribución de poder.

Pues al final del día, el tipo de negociación colectiva al que se apueste no solo debe ser consistente con los objetivos que se buscan de ella, sino también, debe dar cuenta de la actual configuración del trabajo en la que se pretende desenvolver. En un contexto de honda desarticulación sindical, tercerización, flexibilidad, precarización laboral y encadenamiento productivo, bien vale seguir reflexionando sobre las posibilidades de la negociación colectiva y no dar por hecho las antiguas experiencias como las necesarias o las únicas posibles. ▼

## SUSCRIPCIONES:

PARA RECIBIR CADA EDICIÓN DE LOS CUADERNOS DE COYUNTURA EN TU DOMICILIO, CONTAMOS CON UNA MODALIDAD DE DONACIONES Y SUSCRIPCIÓN.

### ► ¿CÓMO PUEDES APOYARNOS?

1. Comprometiéndote con un aporte mensual de 5.000, 10.000, 15.000 pesos o una cifra mayor en la medida de tus posibilidades.
2. A todos quienes hagan un aporte mensual de 5.000 pesos o más se les enviará a su domicilio cada versión de los Cuadernos de Coyuntura que editamos bimestralmente.
3. Puedes elegir la modalidad de pago entre hacer un depósito bancario o una transferencia electrónica mensual a la Cuenta Corriente de Fundación Nodo XXI.



### ► ¿QUÉ DATOS NECESITAS PARA HACER TU DEPÓSITO?

- Fundación Nodo XXI - RUT: 65.065.819-1
- Cuenta Corriente N°:  
008000240709 - Banco de Chile
- Correo de confirmación:  
suscripciones@nodoxxi.cl

### ► ¿A QUÉ DESTINAMOS LAS DONACIONES?

- A la elaboración y difusión de material de estudio sobre problemáticas políticas, sociales, económicas y culturales, con una perspectiva de derechos y un enfoque que destaca por su originalidad y compromiso con el cambio social.
- A la organización de actividades de formación de masas críticas a través del debate, la deliberación y construcción de miradas colectivas, especialmente en conjunto con organizaciones y movimientos sociales de relevancia nacional.
- A la elaboración y socialización de propuestas y opiniones relevantes para la apropiación crítica de nuestra realidad, a través de material para medios de comunicación, redes sociales, columnas de opinión y campañas.