



Efectivamente, un proyecto mal orientado



FOTO: ARCHIVO

Conocido el contenido del proyecto de ley sobre reforma laboral, éste no contribuye a los objetivos de inclusión a las personas con menor calificación y oportunidades de empleo. Una cifra a considerar: los asalariados privados con contrato en empresas medianas y grandes no llega a más del 35% de los ocupados. Son, por lo demás, quienes se identifican con empleos de mejor calidad.

Un aspecto respecto del cual solía haber acuerdos amplios es el alto nivel de sobrerregulación de nuestro Código Laboral y cómo ello reduce el ámbito de las negociaciones colectivas. Es muy escasa la práctica en que los trabajadores presenten planes de trabajo orientados con propuestas para aumentar la productividad. La Comisión Meller, en 2008, buscando promover estos diálogos, propuso autorizar negociar ajustes de jornadas, horas extraordinarias, gratificaciones y otras materias exclusivas del código a convenios entre la empresa y grupos negociadores representativos o sindicatos, como un mecanismo de fomento de relaciones virtuosas y compatibles con un mundo globalizado y altamente competitivo, en el cual todos los actores al interior de la empresa se saben parte del mismo desafío de ganarse las preferencias en los mercados globales, compartiendo un diálogo fluido e informado y concordando el valor de los aportes de cada uno.

Es preciso reconocer que la globalización ha tenido efectos importantes y contribuye a explicar la caída en las tasas de sindicalización. Las tasas promedio ponderadas de la Oede han caído desde 35% en los 70, a 23,3% en 1995 y 16,9% en 2013. En Chile, la tasa llega a 18% en julio de 2014 (Huneeus 2015).

Desafortunadamente, no es el enfoque del proyecto, que reserva esos pactos a casos de muy alta representatividad únicamente con sindicatos y con espacios extremadamente acotados, desaprovechando así su potencial. En cambio, el grueso del proyecto apunta a una sindicalización forzada y a incrementar el margen de conflictividad.

El proyecto opta, en cambio, por un conjunto de normas que deja a los trabajadores prácticamente sin opciones prácticas diferentes a la sindicalización forzada. Establece que sólo puede negociar un sindicato en una empresa en que exista alguno y que éste sólo puede negociar a nombre de sus afiliados. El sindicato tiene derecho a vetar la extensión de beneficios (hoy el empleador puede extender los beneficios, pero en ese caso cada trabajador beneficiario debe pagar mensualmente al sindicato el 75% de la cuota sindical para compensarle los costos). A mayor abundamiento, con el proyecto sólo el sindicato podrá llevar a cabo una negociación reglada (con derecho a huelga y a fuero, entre otros). Luego, se da un paso más al modificar la definición de prácticas desleales o antisindicales, leyéndose que cualquier negociación individual con beneficios iguales o mayores puede ser impugnada como práctica antisindical. De no ser la intención, será necesario aclararlo en el texto de la ley, pero la autoridad ha eludido pronunciarse.

Es fundamental garantizar los derechos de los trabajadores que no deseen sindicalizarse y generar competencia efectiva, de modo que sean realmente representativos de los intereses de los trabajadores y evitando la captura política que suele darse en condiciones monopólicas como las que se proponen.

Sin embargo, hay otros riesgos relevantes relacionados con el foco de conflictivi-

dad que se genera. En efecto, hoy la opción de reemplazo de trabajadores en huelga permite a las partes estar claros de los costos y del real aporte de los trabajadores propios, entrenados y conocidos, que es lo que se busca de la negociación.

En la práctica, el reemplazo se aplica en limitadas ocasiones y exige al empleador una oferta colectiva igual a la vigente reajustada por IPC o esperar 15 días de iniciada la huelga, más un bono de 4 UF por trabajador reemplazado. Es falaz, entonces, que sea un mecanismo desbalanceado y expedito. Existe reemplazo de trabajadores en huelga en otros países como Estados Unidos, Reino Unido, Polonia, Israel, etc. Es más, existe evidencia empírica conforme a la cual eliminar el reemplazo afecta la tasa de empleo y la inversión (Budd 2000; Budd y Wang 2004), y aumenta la probabilidad de huelga y su duración (Cramtom, Gunderson y Tracy 1999).

Similar resguardo vale la pena tener respecto de la opción de descuelgue de los trabajadores en huelga, derecho que el proyecto elimina, dejando sin alternativa a los trabajadores que desean reintegrarse.

En cambio, se busca neutralizar estos fuertes desincentivos a la conflictividad con un rol más activo del gobierno a través de la Dirección del Trabajo, vía asesoría, mediación o incluso de instancias de coordinación, como el arbitraje. Ese no era el espíritu de las relaciones virtuosas que buscaba la Comisión Meller. No es un mecanismo que contribuya a relaciones positivas al interior de la empresa, ni que ubique a Chile en una posición lo suficientemente competitiva respecto de la dirección a la que el resto del mundo está avanzando.

** Subdirectora de Libertad y Desarrollo.*