

DERECHOS COLECTIVOS VERSUS LIBERTAD INDIVIDUAL

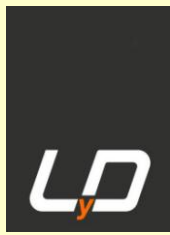
- La sindicalización y la negociación colectiva son beneficiosas para los trabajadores cuando éstos libremente pueden tomar la opción de organizarse en forma colectiva. Cuando la legislación termina por conducir a esa situación en forma compulsiva, los beneficios son más dudosos.
- El proyecto de reforma laboral del gobierno exige a los trabajadores entregar una cuota importante de libertad individual a la dirigencia sindical, que pasa a ser la depositaria casi exclusiva del derecho de negociación.
- Además de que se daña el premio al esfuerzo individual, esta pérdida de libertad parece ser un precio excesivo a pagar por un beneficio dudoso y de corto plazo.

PRINCIPIO LYD:

Libertad de pertenecer o no a un sindicato

El mensaje del proyecto de ley de Reforma Laboral plantea que *“la organización de los trabajadores en sindicatos y órganos superiores de representación es fundamental para formular propuestas destinadas al mejoramiento de sus condiciones de empleo y de vida, así como el acceso a los frutos del crecimiento económico de las empresas”*. Este planteamiento tiene elementos correctos. Tanto la existencia de sindicatos como de la negociación colectiva pueden tener aspectos positivos en el funcionamiento del mercado laboral, que incluso se han demostrado en forma empírica. La evidencia señala dentro de estos aspectos una mejor comunicación dentro de la empresa, relaciones de mayor cooperación, y mayor estabilidad laboral. Además, los sindicatos pueden contribuir a través de su rol político en el desarrollo de políticas públicas. En este sentido, es rol de la legislación laboral el facilitar que cuando la sindicalización y la negociación colectiva resulten beneficiosas para los trabajadores, ésta pueda existir sin trabas que la dificulten.

Parece de sentido común que el beneficio de la organización colectiva es más claro en empresas grandes, debido a que es más difícil para un trabajador en forma individual estar en una posición de negociación equivalente a la de su empleador. Es mucho menos evidente este beneficio en empresas de menor tamaño, donde se produce una relación mucho más cercana y es fácil para el empleador tener



conciencia de la productividad de sus trabajadores. Es así como libremente los trabajadores optan por la sindicalización en empresas grandes, y lo hacen mucho menos en empresas más pequeñas.

A este respecto, como señalamos en Temas Públicos N° 1.183, la tasa de sindicalización en Chile no difiere significativamente del promedio de la OCDE, y no parece razonable que aumentar esta tasa sea considerado como un objetivo en sí mismo. Como era de esperar, la sindicalización es notoriamente mayor en empresas grandes, y poco significativa en las de menor tamañoⁱ. El cuadro a continuación muestra los porcentajes de empresas que tienen sindicatos, de acuerdo al número de trabajadores. Podemos ver que efectivamente un porcentaje elevado de empresas grandes sí tiene sindicato.

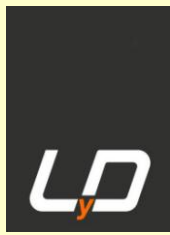
LA SINDICALIZACIÓN ES NOTORIAMENTE MAYOR EN EMPRESAS GRANDES Y POCO SIGNIFICATIVA EN LAS DE MENOR TAMAÑO

Cuadro N° 1: Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de la empresa

Tamaño de empresa	Existencia de sindicato (%)
Microempresa (5-9 trab)	1,6
Pequeña empresa (10-49)	4,5
Mediana empresa (50-199)	23,0
Gran empresa (+200)	48,3
Total	7,8

Fuente: ENCLA 2011.

Es efectivo que si se aprueba esta profunda modificación al Código del Trabajo, el resultado más probable será un aumento importante de la tasa de sindicalización en el país. Sin embargo, ese objetivo se lograría a costa de una significativa pérdida de libertad para los trabajadores, lo que parece negativo y contraproducente, y en algunos casos tendría visos de inconstitucionalidad. Dijimos que **la organización colectiva puede ser beneficiosa para los trabajadores, pero surgen serias dudas acerca de sus beneficios si es la legislación laboral la que logra este resultado en forma compulsiva**. Se suman, además, como efectos negativos de la reforma los costos en términos de productividad y competitividad que analizamos en Temas Públicos N° 1.192. Esta importante pérdida de libertad individual de los trabajadores se ve expresada principalmente en tres ámbitos, que se resumen a continuación:



**El sindicato
pasa a ser de esta
forma el único
vehículo para que
el trabajador
logre mejorar
su situación
en la
empresa, por
lo que no parece
razonable
plantear que
tiene la opción de
pertenecer o no a
éste.**

1. Libertad de afiliación y negociación

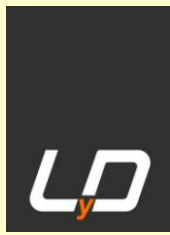
Aunque el proyecto de ley no incorpora formalmente la afiliación obligatoria al sindicato, en términos prácticos sí lo hace. El propósito final de la iniciativa es potenciar al sindicato como la única instancia válida y eficaz de negociación dentro de la empresa, e incluso por medio de algunos incentivos que pueden propender al sindicato único. Son varios los artículos del proyecto de ley que conducen a lo anterior. Lo primero es que la titularidad sindical va más allá de establecer al sindicato como el representante exclusivo de los trabajadores en la negociación reglada, adicionalmente se le impide al empleador extender los beneficios de la negociación al resto de los trabajadoresⁱⁱ si no es con el acuerdo del sindicato con la alternativa de permitir la afiliación individual para realizar esta extensión de beneficios.

Asimismo, se establece un catálogo abierto de prácticas antisindicales, disponiendo entre otras cosas que el mero hecho de ofrecer u otorgar beneficios que “signifiquen desestimular la formación de un sindicato, por lo cual cualquier incremento remuneracional o mejoría deberá ser consultada previamente por el sindicato o verse expuesto a sanciones pecuniarias. En particular, es una práctica desleal grave extender beneficios a algún (os) trabajador sin el consentimiento previo del sindicato

El sindicato pasa a ser, de esta forma, el único vehículo para que el trabajador logre mejorar su situación en la empresa, por lo que no parece razonable plantear que tiene la opción de pertenecer o no a éste.

Por otra parte, aunque se establece que podrán existir grupos negociadores cuando no haya sindicato, estos grupos quedan con derechos notoriamente mermados respecto al sindicato (entre los más importantes el derecho a huelga, los fueros y la información de la empresa), por lo que también se induce en la práctica el fin de estos grupos, dificultando la libertad de los trabajadores de negociar en la forma que consideren más conveniente.

Por último, como el trabajador podría afiliarse dentro de la empresa al sindicato que prefiera en forma independiente a la labor que desempeña, se apuntaría con esto al sindicato único. Este aspecto es bastante complejo, ya que las distintas áreas de una empresa de mayor tamaño pueden tener variada importancia estratégica y diferentes productividades, dependiendo además del ciclo en que se encuentre la empresa. La existencia de un sindicato único e idénticos beneficios afecta el premio al esfuerzo y los incentivos a la productividad, lo que tiene efectos negativos en la eficiencia económica, y por tanto, en el resultado de la empresa, mermando en el



La libertad del trabajador de decidir si mantenerse o no en la huelga queda entregada a la decisión de la dirigencia sindical, no obstante un trabajador o un grupo de ellos considere que la oferta de la empresa es satisfactoria, o que la posición de la dirigencia se ha extremado más allá de lo razonable.

mediano plazo los potenciales beneficios a los propios trabajadores que se pretende proteger (los sindicalizados en empleos formales).

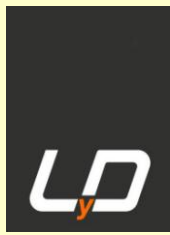
2. Derecho a descuelgue durante la huelga

Como es de público conocimiento, la reforma laboral impide el reemplazo durante la huelga. Este es uno de los aspectos más complejos del proyecto de ley, ya que es probable esperar como resultado un aumento de la conflictividad laboralⁱⁱⁱ, considerando el fuerte incentivo que tienen los dirigentes sindicales para llamar a la huelga cuando el empleador no puede mantener la actividad productiva de su negocio. En Chile la situación de huelgas legales es muy minoritaria actualmente, afectando sólo al 0,4% de las empresas, y aunque ha sido creciente la situación de ilegalidad a este respecto, es evidente que las violaciones a la legalidad no se solucionan con cambios de leyes, sino con el reforzamiento del Estado de Derecho. Por otra parte, no es efectivo que la legislación chilena sea única en esta materia, y aunque las comparaciones son complejas debido a las particularidades de cada legislación, lo cierto es que en materia de derecho a huelga Chile queda en medio de la tabla dentro de un grupo de 50 países, realizada por el Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)^{iv}. En particular en materia de reemplazo, de acuerdo a Wess^v tienen este derecho al menos Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Israel, Irlanda, Polonia y Rusia.

Adicionalmente, el proyecto de ley no se queda sólo en el fin del reemplazo en la huelga, sino que además, impide la posibilidad del descuelgue de trabajadores de la misma. Es así como la libertad del trabajador de decidir si mantenerse o no en la huelga queda entregada a la decisión de la dirigencia sindical, no obstante un trabajador o un grupo de ellos considere que la oferta de la empresa es satisfactoria, o que la posición de la dirigencia se ha extremado más allá de lo razonable. De esta forma, la dirigencia sindical, cuyos objetivos pueden diferir de los del trabajador, le impide a este último recuperar su fuente de ingresos cuando considera que es razonable.

3. Privacidad de las remuneraciones

Este es un aspecto particularmente complejo y que apunta en definitiva a buscar la igualdad salarial por decreto, lo que evidentemente atenta en contra del esfuerzo personal y la productividad. El proyecto de ley establece que el empleador debe entregar a la organización sindical la planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afectos a la negociación, desagregada por haberes, con detalle de fecha de nacimiento, ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada. Es bastante evidente la facilidad de individualizar a los trabajadores con este detalle de

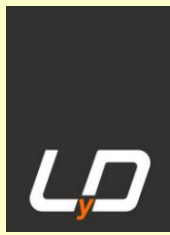


información, por lo que en la práctica deja de ser innominada. Adicionalmente, los sindicatos de las grandes empresas podrán pedir una vez al año información sobre las remuneraciones de todos los trabajadores no afiliados al sindicato, también de manera “innominada”, aunque en muchos casos el cargo es suficiente para identificar al trabajador. Este derecho a información se refiere a todas las organizaciones sindicales, por lo que no sólo tiene como destinatario al sindicato de la empresa, sino además al interempresa, lo que puede ser fuente de mayor conflictividad. Esta norma no sólo afecta la privacidad de información considerada sensible para la persona, sino que también genera grandes distorsiones en las comparaciones, ya que no permite incorporar factores tales como desempeño, preparación académica, capacitación y habilidades no cognitivas, que pueden tener gran valor para el empleador. Más grave aún es la entrega de información de trabajadores no sindicalizados, lo que podría ser derechamente inconstitucional. Un cambio evidente en esta norma sería, al menos, establecer que el trabajador es dueño de la información, por lo que no puede ser entregada al sindicato sin su autorización expresa.

CONCLUSIONES

Es efectivo que mediante este proyecto de ley de Reforma Laboral el gobierno lograría un aumento de la tasa de sindicalización y de la cobertura de la negociación colectiva. Como planteamos en anteriores Temas Públicos referidos a esta reforma, esa situación podría generar una ganancia de corto plazo en un grupo de trabajadores, que resulta ser minoritario respecto a los trabajadores que quedan excluidos de ese beneficio.

Además de los costos en eficiencia y competitividad que se deben pagar por esta reforma, y que terminan afectando a todos los trabajadores, incluso para los trabajadores sindicalizados, existe un precio a pagar, en términos de las libertades que deben entregar a los dirigentes sindicales. Dentro de las más importantes se encuentra la libertad de afiliación y negociación, la posibilidad de que su esfuerzo individual pueda ser justamente premiado, la libertad de renunciar a la huelga cuando le parece razonable y la privacidad sobre su situación de remuneraciones. Para un beneficio menor y de corto plazo, éste parece ser un precio excesivamente alto.



ⁱ En nuestra legislación el número mínimo de trabajadores que requiere una empresa para tener un sindicato es de ocho, que en ningún caso parece restrictivo.

ⁱⁱ El Proyecto de Ley establece que se podrán extender los beneficios de la negociación con acuerdo de la dirigencia sindical y el empleador, pero los incentivos llevan a que el sindicato rechace esta extensión.

ⁱⁱⁱ Cramton, Peterr C. and Joseph S. Tracy, (1998) "The Use of replacement workers in Union Contract Negotiations: The U.S. experience 1980 - 1989", Journal of Labor Economics, 16.

Peter Cramton, Morley Gunderson and Joseph Tracy, "Impacts of strike replacement in Canada", Labor Law Journal, 50, September 1999.

^{iv} Existen en esta clasificación cuyo derecho a huelga se clasifica en forma equivalente o más débil que en Chile, entre estos, Australia, Luxemburgo, Canadá, Noruega, Portugal, Estados Unidos, Corea y Singapur.

^v Wass, Bernd. "La huelga como un derecho fundamental y sus posibles conflictos con otros derechos fundamentales ciudadanos." Goethe University, Frankfurt, Alemania