

REFORMA LABORAL AL SENADO

- La Reforma Laboral fue aprobada en la Cámara de Diputados, con un rechazo generalizado por parte de los partidos de oposición. El texto aprobado es, a nuestro juicio, más perjudicial que el proyecto original.
- El aspecto más negativo de esta iniciativa, entre muchos, es el fin del reemplazo en la huelga. Tal cual como está establecido en el proyecto, atenta contra la libertad de trabajo, el derecho de propiedad, la libertad de gestión de la propia empresa y el derecho de los ciudadanos a disponer de bienes y servicios valiosos. Este aspecto de la reforma generará, además, un deterioro del clima laboral y una pérdida de productividad.

La Reforma Laboral ya fue aprobada por la Cámara de Diputados, contando sólo con los votos de la Nueva Mayoría y cinco votos de diputados independientes. La Alianza rechazó esta reforma que, como hemos dicho muchas veces, es perjudicial no sólo para el país, sino también para los propios trabajadores.

PRINCIPIO LYD:

Libertad de Trabajo

En términos generales, la reforma aprobada resultó similar al proyecto inicial del gobierno, con algunas modificaciones que, a nuestro juicio, tendieron a deteriorar el proyecto. Si bien se atenuó levemente el significativo rol que pasaría a ejercer la Dirección del Trabajo, fue una evidente mala señal el eliminar la definición de huelga pacífica y dejar de considerar como práctica antisindical de los dirigentes el uso de la fuerza. En cambio, al considerar ahora como práctica antisindical del empleador cualquier acción y omisión que pueda atentar contra la libertad sindical, se subjetiviza la norma, dificultando aún más el legítimo premio al esfuerzo de trabajadores individuales por parte del empleador. Especialmente complejo parece haber agregado la palabra omisión, ya que deja excesivamente abierto el concepto.

También parece muy negativo el que finalmente no se eliminara la figura conocida como “el sindicato del día después” -que dispone que gozarán de fuero los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, establecimiento de empresa o interempresa, desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta 30 días de realizada ésta, sin que pueda exceder el período de fuero los 40 días-, considerando que ha sido criticada públicamente por los propios dirigentes de la CUT. Al mismo tiempo, la definición de servicios mínimos, que han de prestarse incluso durante la huelga, quedó con un

grado amplio de discrecionalidad de la autoridad, lo que genera gran incertidumbre en la gestión de la empresa.

El siguiente cuadro muestra las principales modificaciones al proyecto de ley en su tramitación en la Cámara:

PROYECTO DE LEY	TEXTO APROBADO
Se propone eliminación de la figura del sindicato del día después que está en la ley vigente, mediante el cual se pueden generar fueros retroactivos	Se repone esta figura.
Prácticas desleales del empleador sólo pueden considerarse cuando haya responsabilidad objetiva del mismo.	Se vuelve a la redacción actual del Código del Trabajo, determinando que serán sancionadas las acciones y omisiones que atenten contra la libertad sindical.
Se plantea que las empresas grandes y medianas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información financiera periódica y relevante de que dispongan.	Se elimina la expresión "información financiera periódica y relevante", acotando el contenido de la información, señalando que corresponde al balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados si los tuvieren, además de aquella que están obligadas a entregar a la SVS.
El proyecto plantea dos hipótesis de extensión: Respecto de los trabajadores que se afilien al sindicato, la extensión es automática. En cambio, para los casos de extensión a los no afiliados requiere siempre acuerdo con el sindicato, configurando una práctica antisindical la extensión de los mismos beneficios a trabajadores no afiliados de manera unilateral por el empleador.	Se presenta indicación que no modifica la hipótesis de la extensión de beneficios. Sólo señala que en los casos de extensión a no afiliados siempre deberá pagarse por el trabajador el 100% de la cuota sindical ordinaria.
Se define la huelga como un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores.	Se elimina mención a la huelga como un derecho que debe ejercerse de manera pacífica.



<p>Se definen los servicios mínimos como aquellos que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud.</p> <p>Esta presentación se realiza por uno o más equipos de emergencia provistos por el sindicato con sus trabajadores afiliados.</p> <p>Además, se podrán fijar éstos bien sea antes de la negociación, como durante.</p>	<p>Se opta por una definición de servicios mínimos más amplia, que implica la atención de los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, atención de necesidades básicas de la población y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.</p> <p>Además, se señala que los equipos de emergencia y los servicios mínimos deben estar fijados antes del inicio de la negociación colectiva, mas no queda claro, pues un inciso que se mantuvo se posiciona en la hipótesis que los servicios se fijen con posterioridad.</p>
---	---

FIN DEL REEMPLAZO EN LA HUELGA

Si hubiera que elegir el aspecto más dañino de esta reforma, sin duda tendríamos que hablar del fin del reemplazo en la huelga y de la imposibilidad de los trabajadores de descolgarse de la misma si lo consideran pertinente.

Al respecto, es interesante analizar algunos aspectos e implicancias del derecho a huelga, reconocido en nuestra Constitución, y en tal sentido, no cuestionado. Los trabajadores pueden y deben tener el derecho a no trabajar si consideran que están recibiendo condiciones inaceptables, aceptando obviamente que si no trabajan no pueden percibir remuneración. Es importante mencionar, primero, que el proyecto de ley socava este derecho, ya que sólo tendrían ahora derecho a huelga los trabajadores sindicalizados, eliminando la posibilidad de que grupos de trabajadores que se organicen para negociar colectivamente puedan irse a huelga. Este aspecto vulnera la Constitución, la que entrega el derecho a negociación colectiva a los trabajadores, no a los sindicatos.

Asimismo, el legislador tiene un mandato de ponderación al reconfigurar el derecho a huelga, derecho que debe hacer compatible con otras garantías constitucionales de

la denominada “constitución económica” como la libertad de trabajo, la libre iniciativa en materia económica, y el derecho de propiedad, como ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional¹. Adicionalmente, el legislador debe tener a la vista otros bienes que pueden verse perjudicados, por ejemplo, el acceso de los ciudadanos a bienes y servicios que pueden ser esenciales.

**Si bien no se debe
obstaculizar el
derecho a huelga,
tampoco parece razonable
absolutizarlo
frente a otros
derechos
igualmente
válidos.**

Es razonable, entonces, que el derecho a huelga no sea absolutizado. El resultado es predecible, la huelga pasa a ser un instrumento de presión incontrarrestable para los dirigentes sindicales, lo que sin duda llevará a un aumento de las huelgas legales en Chile, generándose caídas en la productividad y un aumento de la conflictividad laboral en el país.

La conflictividad laboral, al contrario del discurso oficial que rodea esta reforma, es muy reducida en Chile. La encuesta ENCLA (2011) muestra que sólo un 1,7% de los trabajadores percibe la existencia de un conflicto permanente en la empresa. Por otra parte, de acuerdo a la información estadística publicada por la Dirección del Trabajo, en 2013 sólo un 2% de los trabajadores participó en huelgas legales, situación que afectó a un 0,4% de las empresas regidas por el Código del Trabajador.

En ese sentido, si bien no se debe obstaculizar el derecho a huelga, tampoco parece razonable absolutizarlo frente a otros derechos igualmente válidos. Consideramos que la actual legislación laboral chilena logra este equilibrio en buena forma, lo que no quita que se puedan hacer algunos ajustes a la normativa. La legislación vigente prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga, a no ser que el empleador cumpla con ciertas condiciones. La más importante es que debe estar dispuesto a ofrecer a los trabajadores las condiciones del contrato colectivo anterior reajustadas por IPC, y además, pagar un bono de 4UF por trabajador reemplazado. Este hecho termina siendo para el empleador un incentivo potente para, al menos, mantener las condiciones del convenio colectivo, ya que si no lo hace, se ve impedido del reemplazo en caso de huelga. Este incentivo se pierde con el proyecto de ley.

La posibilidad de reemplazo bajo determinadas condiciones posibilita también que tanto trabajadores como empleadores se acerquen a las condiciones de mercado en su petitorio y oferta, respectivamente. Esto, porque si el empleador está entregando condiciones muy insatisfactorias, tendrá dificultades para encontrar reemplazantes que realicen el trabajo. Por el contrario, la posibilidad de ser reemplazados permite que los trabajadores no presionen por condiciones inabordables para el empleador. De esta forma, la posibilidad del reemplazo lleva a que el resultado de la negociación

colectiva se dé acorde a condiciones de mercado, que por definición, son justas para ambas partes.

El punto anterior se toca también con la libertad de trabajo. La imposibilidad de reemplazar trabajadores actúa como un monopolio de los trabajadores sindicalizados, en contra de los que no logran estar en esa categoría, superior obviamente que la condición de desocupado o trabajador informal. Estos grupos, generalmente más vulnerables que los ocupados formales, ven afectada su libertad de trabajo. Se ve dañado también el derecho de propiedad y la libertad de gestionar la propia empresa, ya que una definición de servicios mínimos restrictiva lleva a que el empleador no pueda disponer del uso y goce de bienes de su propiedad, y tampoco puede evitar que su empresa ponga en riesgo su sostenibilidad financiera. Parece bastante evidente que la vulneración de estos derechos se traduce en un importante desincentivo al emprendimiento.

Probablemente más importante aún que los anteriores es que la prohibición del reemplazo en la huelga no sólo deja a empleadores como rehenes de los dirigentes sindicales, sino que ocurre lo mismo con los ciudadanos, que pueden ver seriamente dañada su calidad de vida y su seguridad producto de la imposibilidad de adquirir bienes y servicios valiosos. Esto va más allá de lo que suele considerarse como servicios vitales, como se ha demostrado recientemente con las huelgas aeroportuarias, servicios de aduana, disponibilidad de efectivo, transporte público y otros. De hecho, muchas veces las situaciones de huelga afectan en mucho mayor medida a los ciudadanos que a los empleadores. El derecho a huelga de un grupo minoritario termina entonces por generar enormes costos a nivel de la sociedad.

CONCLUSIÓN

La Reforma Laboral sigue su curso, a pesar del total rechazo de los partidos de oposición, y más grave aún, del escaso apoyo ciudadano. La tramitación en la Cámara de Diputados tendió a agravar los efectos negativos del proyecto, por lo que el Senado tiene una tarea compleja si se pretende que esta reforma no siga siendo un negativo golpe a las deterioradas expectativas.

Un aspecto que parece primordial es morigerar los negativos efectos del fin del reemplazo en la huelga. Tal como está el proyecto de ley, absolutiza completamente el derecho a huelga sobre otros derechos tanto o más importantes. La ciudadanía termina entonces capturada por la dirigencia sindical, lo que podría tener efectos perjudiciales en la calidad de vida de la población. Algo de esto ya se ha insinuado

con situaciones recientes de huelgas legales e ilegales, y que proliferaría en caso de aprobarse esta reforma.

ⁱ En STC Rol N° 1.413, considerando 21°, sostuvo respecto de la libertad de trabajo que: “Este derecho forma parte de la “constitución económica”, y debe, por tanto, concordarse con el conjunto de principios que emergen con la Constitución de 1980, especialmente las garantías del art. 19 que conforman el llamado Orden Público Económico en relación a las bases de la institucionalidad”.