

## LA COMPLEJA PUESTA EN MARCHA DE LA REFORMA LABORAL

- La Reforma Laboral que entra en vigencia el 1 de abril incorpora una serie de cambios, dentro de los que se cuentan la eliminación del reemplazo de trabajadores en huelga, una nueva regla en materia de extensión de beneficios, pactos de adaptabilidad y negociación con sindicatos interempresa.
- La nueva normativa genera gran incertidumbre debido a vacíos legales y conceptos jurídicos indeterminados producto de una deficiente técnica legislativa y una serie de dictámenes discutibles de la Dirección del Trabajo.
- Los grandes temas que requieren de mayor claridad son los referidos a los grupos negociadores, servicios mínimos y adecuaciones necesarias durante la huelga.

El 1 de abril entrará en vigencia la Reforma Laboral, una de las principales reformas impulsadas por el gobierno de la Nueva Mayoría.

Esta nueva regulación, que modifica sustancialmente la normativa del derecho colectivo del trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, ha generado una gran incertidumbre debido al desbalance que produce en la relación entre empresas y trabajadores, lo deficiente del texto de la ley y, ahora último, debido a los discutibles pronunciamientos emitidos por la Dirección del Trabajo.

La Ley incorpora una serie de cambios en materia de sindicalización, negociación colectiva y huelga, dentro de los cuales es posible destacar:

- Eliminación del reemplazo externo e interno de trabajadores durante la huelga.
- Se establece que la extensión de beneficios de la negociación colectiva a nuevos afiliados y trabajadores no sindicalizados procederá sólo previo acuerdo entre sindicato negociador y empleador.
- Regulación de servicios mínimos y equipos de emergencia durante la huelga.
- Establecimiento de pactos de adaptabilidad relativos a jornada ordinaria de cuatro días semanales y pactos relativos a trabajadores con responsabilidad familiar.
- Negociación colectiva a nivel empresa con sindicatos interempresa obligatoria para los empleadores.

- Regulación de la negociación colectiva para los trabajadores por obra o faenas superiores a doce meses.

**La Ley 20.940 quedó con una serie de vacíos legales y de conceptos jurídicos indeterminados, los cuales si bien debiesen ser materias de ley, finalmente serán precisados por la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia.**

Producto de una deficiente técnica legislativa, muchas veces ambigua y exigua, y de la declaración de inconstitucionalidad de la titularidad sindical por parte del Tribunal Constitucional, la Ley 20.940 quedó con una serie de vacíos legales y de conceptos jurídicos indeterminados, los cuales si bien debiesen ser materia de ley, finalmente serán precisados por la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Durante los seis meses de vacancia legal de la nueva Ley, la Dirección del Trabajo ha emitido, de oficio, una serie de dictámenes referidos a gran parte de estos temas, principalmente en lo relacionado con servicios mínimos, pactos de adaptabilidad, información, procedimiento de negociación y grupos negociadores. Sin embargo, dichos dictámenes no han sido capaces de despejar las dudas e inconvenientes, incluso en algunos casos su labor ha generado más confusión e incertidumbre.

Los principales inconvenientes que se advierten en la puesta en marcha de la Reforma Laboral el 1 de abril de este año, son los siguientes:

**1.- Grupos negociadores:** El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional las normas relativas a la titularidad sindical, por considerar que afectaba una serie de derechos fundamentales de los trabajadores, ya que se estimó que los trabajadores pueden negociar colectivamente bien sea como sindicatos o como grupos negociadores, y en todo caso, se les reconocen los mismos derechos, lo que implica derecho a huelga y fuero.

Frente a la ausencia de una ley adecuadora que recogiera lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, la Dirección del Trabajo, ante el requerimiento de un particular, optó por no pronunciarse sobre ellos y sobre el procedimiento y modalidades de negociación, aduciendo que estarían legislando y, por tanto, infringiendo el principio de juridicidad administrativa, no sin antes reconocer que existiría una suerte de vacío legal. Sin embargo, acto seguido, sí se pronuncia sobre los acuerdos de los grupos negociadores, señalando que los trabajadores tienen el derecho a negociar condiciones de trabajo de manera grupal, y que son vinculantes como cualquier contrato, pero que no tienen los efectos jurídicos de los instrumentos colectivos regulados en el Código del Trabajo, restándoles a estos trabajadores el derecho a exigir respuesta del empleador ante la propuesta de negociar el derecho a huelga y el fuero de los trabajadores durante la negociación.

Considerando lo anterior, la Dirección del Trabajo ha hecho una errada interpretación de la norma constitucional y ha intentado torcer lo resuelto por el Tribunal Constitucional, debilitando los derechos de los trabajadores para negociar colectivamente como mejor les parezca, privando a los no sindicalizados del derecho a huelga, y generando diferencias arbitrarias entre sindicatos y grupos negociadores, todo lo cual deberá en el futuro ser resuelto en cada caso concreto por los Tribunales de Justicia. Además, la Dirección del Trabajo es bastante errática, al señalar que no tiene facultades legislativas para algunas materias, lo que parece sensato. Sin embargo, para otras materias obvia esta limitación y se pronuncia en el fondo, de manera abiertamente contraria a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional.

A mayor abundamiento, el reciente informe general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones realiza una serie de observaciones invocando una cierta preeminencia de los sindicatos por sobre los grupos negociadores, cuestión que Chile en caso alguno se ha comprometido a acatar por medio de algún instrumento internacional vinculante que reconozca la titularidad sindical.

**2.- Servicios mínimos:** La nueva ley da mayor preponderancia a la figura de los servicios mínimos y equipos de emergencia durante la huelga, los cuales existen en la legislación anterior, pero que ahora se les regula de manera más acabada y extensa.

Al cabo de una gran discusión en el Congreso, los servicios mínimos quedaron definidos sobre la base de conceptos jurídicos indeterminados, entendiéndose por tales aquellos "*(...) estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios*", siendo, por tanto, susceptibles de interpretación en cuanto a su comprensión y extensión.

La nueva regulación genera una serie de vacíos y de alternativas interpretativas que levantan nuevas dudas en su operatividad práctica, de las cuales el dictamen de la Dirección del Trabajo sobre la materia no quiso hacerse cargo. De este modo se advierten algunas materias de gran relevancia, y que debiesen estar comprendidas por la norma y su interpretación:

(a) Considerar como servicios mínimos aquellas funciones que sean necesarias para asegurar la seguridad, sanidad y operatividad de los demás trabajadores no

adheridos a la huelga, como por ejemplo, casinos, servicios higiénicos, pago de remuneraciones, etc.

(b) Reconocer la posibilidad que empleadores y sindicatos alcancen acuerdos parciales sobre servicios mínimos, los cuales deban ser respetados por la Dirección del Trabajo al momento de regularlos administrativamente.

**La nueva regulación prohíbe expresamente el reemplazo externo e interno de trabajadores en huelga, agregándose que su infracción constituye una práctica desleal grave que habilita a la Dirección del Trabajo a ordenar el retiro de trabajadores y la aplicación de multas.**

(c) En cuanto a la conformación de los equipos de emergencia, existe una serie de interrogantes no resueltas por el dictamen, tales como la determinación por parte del empleador de los horarios en que éstos deben trabajar, de las prioridades en que deben cumplir las funciones propias de los servicios mínimos y de la forma en que deben ejecutarse las mismas.

Un aspecto que merece una especial atención en esta materia dice relación con la situación de aquellos empleadores que tienen un sindicato pero que no tienen un convenio colectivo vigente cuando entre a regir la nueva normativa. La nueva norma exige que los servicios mínimos deban ser calificados y determinados antes del inicio de la negociación colectiva, con una anticipación de, a lo menos, 180 días al vencimiento del instrumento colectivo. Surge, entonces, la duda razonable en cuanto a si la determinación de los servicios mínimos es un requisito habilitante para negociar colectivamente o si se trata de una mera carga en beneficio del empleador, en que ante la ausencia de solicitud de regulación podría estimarse como una renuncia tácita de la empresa a contar con servicios mínimos y equipos de emergencia.

**3.- Adecuaciones necesarias:** La nueva regulación prohíbe expresamente el reemplazo externo e interno de trabajadores en huelga, agregándose que su infracción constituye una práctica desleal grave que habilita a la Dirección del Trabajo a ordenar el retiro de trabajadores y la aplicación de multas de 50 a 100 UTM. De este modo, Chile junto a México serían los únicos países de la OCDE que prohíben todo tipo de reemplazo.

Sin perjuicio de lo anterior, se permite hacer cambios de turnos y adecuaciones necesarias por parte del empleador, con el objeto de asegurar el derecho a trabajar de los no huelguistas, siempre que dichas funciones nuevas estén convenidas en sus contratos de trabajo y que no implique traslado de trabajadores de un establecimiento a otro.

Ante esto, el dictamen de la Dirección del Trabajo referido a la huelga no se pronuncia respecto de qué debemos entender por adecuaciones necesarias, más

considerando que se agrega a nivel legal que aquellas no pueden afectar el derecho a huelga.

Frente a lo anterior, existirán bastantes dudas por parte de los empleadores para utilizar esta herramienta que la misma ley les otorga y de la cual no se ha delineado su extensión, más considerando que ante un catálogo abierto de prácticas antisindicales y desleales cualquier acto de la empresa pueda ser objeto de una sanción por parte de la misma Dirección del Trabajo, mismo órgano del que se hubiese esperado certezas.

### CONCLUSIÓN

La entrada en vigencia de la Reforma Laboral generará una serie de inconvenientes que tornarán muy difícil su implementación, atendido que la ley presenta una serie de vacíos y conceptos poco claros sobre los cuales el Ejecutivo, por medio de la Dirección del Trabajo, no ha contribuido a devolver la certeza jurídica a las relaciones laborales.

A partir de abril próximo, las empresas deberán enfrentar procesos de negociación colectiva que serán mucho más complejos y tensos.

Frente a la gran cantidad de temas no resueltos por la ley se pronostica que puede haber un aumento considerable en la judicialización de las relaciones laborales, tanto dentro como fuera del contexto de una negociación colectiva, todo lo cual sólo implicará un aumento de conflictividad al interior de las empresas que en nada contribuye a generar un clima de diálogo y entendimiento por medio de reglas claras y equilibradas que permitan alcanzar acuerdos beneficiosos tanto para empleadores como para los trabajadores.

---

<sup>i</sup> Artículo 359 del Código del Trabajo del numeral 36) del artículo 1 de la Ley 20.940.