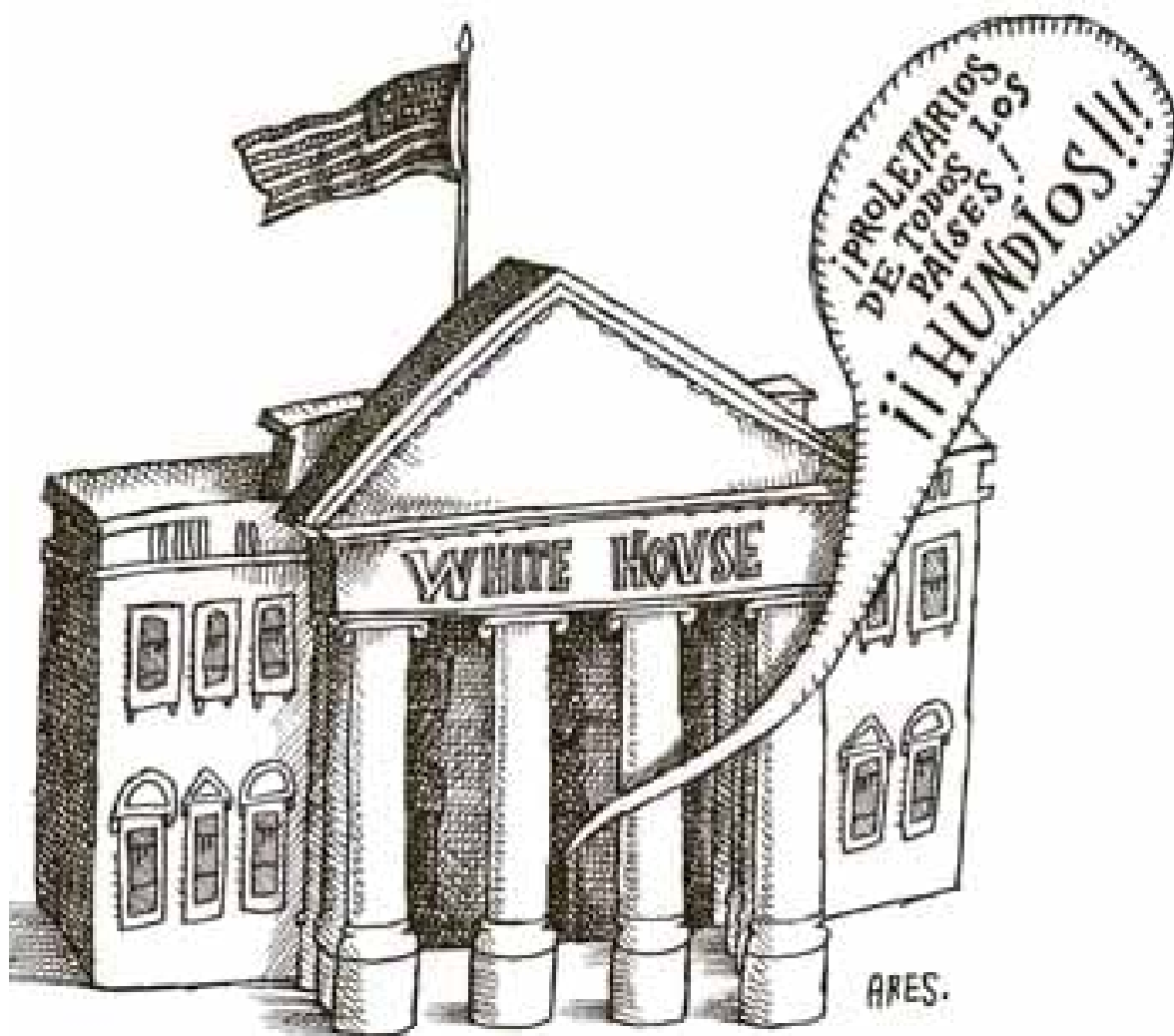


CHILE / POLÍTICA

El “show” de las reformas laborales

El Ciudadano · 15 de febrero de 2015



Con un histrionismo a la altura de las compañías que se presentan por estos días en el Festival Santiago a Mil, los actores políticos y gremiales iniciaron el lanzamiento de la agenda laboral del segundo mandato de Michelle Bachelet. Una agenda centrada en reformas a los derechos colectivos del trabajo, pieza angular de la institucionalidad que enmarca las relaciones laborales, pero cuyo objetivo no es otro que limar asperezas formales del Código del Trabajo, para ponerlo más a tono con las normativas que imperan en los países de la OCDE. El ángulo teatral de la presentación deriva de la pretensión de hacer creer al público que estas reformas supondrán una superación radical de la herencia pinochetista en esta materia y restablecerán en plenitud los derechos a sindicalización, negociación colectiva y huelga en Chile.

Los mencionados derechos colectivos, que están regulados por los libros III y IV del Código del Trabajo(1), se establecieron originalmente en Chile y en el mundo luego de décadas de luchas de la clase obrera, desde fines del siglo XIX y principios del siglo XX. Fueron no sólo una conquista de los trabajadores, sino que una concesión de las clases dominantes de entonces, para asegurarse canalizar dentro de la ley una conflictividad social que de otro modo podía tornarse abiertamente subversiva del orden político-económico prevaleciente.

Los términos en que se establecieron esos derechos respondieron al consenso alcanzado de que sólo a través de ellos se podría configurar legalmente un equilibrio en las relaciones laborales. Esto es, se entendió que sólo garantizando la unidad organizada de los trabajadores, su derecho a negociar colectivamente y el derecho a una huelga que conllevara la efectiva paralización de las faenas productivas y/o de servicios, se podría enmarcar una relación laboral en condiciones de igualdad de las partes. De otro modo, la voluntad de los empleadores no tendría un contrapeso real para establecer las “reglas del juego” en materia laboral.

Luego de seis años de interdicción de toda la legislación laboral -y de represión brutal del movimiento sindical-, la dictadura de Pinochet dio a luz el llamado Plan Laboral, del cual es hijo

directo el actual Código del Trabajo. Las múltiples reformas parciales que se le han introducido desde entonces, no han cambiado en un ápice su naturaleza esencial. En materia de derechos colectivos, estos quedaron establecidos desde entonces en términos que desnaturalizan su sentido y aplicación, porque están supeditados al “predominio de la voluntad individual de las partes”. Como si los contrayentes del contrato de trabajo tuviesen la misma igualdad y libertad para contratar que tienen los que hacen un negocio cualquiera, un arriendo o una compra-venta. Es este predominio de la voluntad individual de las partes el que una vez más impera y se respeta cuidadosamente en la agenda laboral que se nos presenta en el proyecto de ley que moderniza las relaciones laborales. Veámoslo en detalle.

LA VERDAD DEL PROYECTO

En materia de sindicalización, el proyecto nada establece que permita, ni menos garantice, la unidad organizada de los trabajadores que dependen de un mismo empleador. Bajo la promesa de que se restablecería la “titularidad sindical”, la ministra del ramo, Javiera Blanco, asustó inicialmente a las cúpulas patronales que vieron en ese anuncio el fantasma del retorno de la sindicalización automática y -peor aún-, la imposición del sindicato único por empresa. Y clamaron desde sus tribunas que ello sería un atropello a la libertad sindical y daría paso a un temible y monopólico poder de los sindicatos, amenazando así la autoridad sin contrapeso que los empleadores ejercen al interior de sus empresas.

El proyecto, finalmente, no contempló siquiera eliminar por completo la figura de los grupos negociadores, ni establecer al sindicato más representativo como único negociador colectivo frente a un empleador, cuestiones que se propuso en los meses precedentes. Como mucho, el proyecto establece que habrá derecho a formar grupos negociadores allí donde no exista un sindicato (sic); que los trabajadores que se afilien a un sindicato recibirán automáticamente los beneficios del contrato colectivo acordado por ese sindicato; y que el empleador no podrá extender unilateralmente los beneficios de un contrato colectivo a los empleados no sindicalizados, salvo acuerdo con el sindicato (sic).

Se mantiene incólume la “libertad” de los trabajadores de afiliarse o no a un sindicato, a dividirse en cuantos sindicatos por establecimiento quieran formar, a formar incluso grupos para el solo efecto de negociar y luego disolverse... Es decir, hay libertad de dividirse a merced de los incentivos que las empresas aplican para mantener a raya la organización de los trabajadores e impedir su unidad total. Terminó siendo, el derecho a sindicalización, materia de las modificaciones más intrascendentes que se proponen.

A resultas de esta “libertad” que a Hermann von Mühlenbrock, presidente de la Sofofa, le resulta tan esencial, el panorama actual de la sindicalización en Chile⁽²⁾ da cuenta de la existencia de 6.739 sindicatos de empresa o establecimiento, que agrupan a 665.582 trabajadores sobre un total de

4.621.650 asalariados en el sector privado, es decir, solo un 14,4% de sindicalización con derecho a negociación colectiva, a los que hay que agregar 200.621 funcionarios públicos, agrupados en asociaciones que negocian de hecho. Se llega así a un total de 866.203 trabajadores con capacidad de negociar sobre un total de 5.481.144 asalariados; es decir, un 15,8% como tasa de afiliación.

En sindicatos independientes, interempresa y transitorios se suman otros 273.932 trabajadores. Se llega así a una cifra de población sindicalizada total (a fines de 2013) de 940.222 trabajadores y de 1.140.843 trabajadores organizados en sindicatos o asociaciones. Sólo como referencia histórica, téngase en cuenta que la población sindicalizada en Chile hacia 1973 llegaba al millón de trabajadores, sobre una fuerza de trabajo total de tres millones de personas. La fuerza de trabajo hoy supera las 8.200.000 personas.

En materia de negociación colectiva, el proyecto no alteró ningún parámetro que pueda hacer de ella un mecanismo efectivo para incidir en la distribución del ingreso y de los excedentes generados por el trabajo, que se concentran abusivamente en las grandes empresas que operan en Chile. En efecto, el proyecto no avanzó hacia un restablecimiento legal de la negociación supraempresa; ni por rama, ni por *holding*, ni por grupo empresarial, ni por tamaño o volumen de operaciones, ni por unidad económica o sector geográfico.

Siguió circunscribiendo la negociación colectiva al ámbito de la empresa individual, ahora que las empresas individuales en Chile presentan la mayor heterogeneidad de toda su historia y los grandes capitales han organizado sus negocios en decenas o centenares de empresas filiales -y sus respectivas contratistas y subcontratistas-, para eludir controles estatales y tributos, al mismo tiempo que les permite disolver contablemente sus utilidades y el poder negociador de los trabajadores organizados.

NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva hoy dista de ser en Chile un mecanismo eficaz para alterar la muy desigual distribución de los ingresos. Entre los años 2012-2013, se suscribieron poco más de 5.700 convenios o contratos colectivos, que involucraron a un total de 632.000 trabajadores asalariados(3); es decir sólo a un 13,7% de los trabajadores asalariados del sector privado en ese periodo(4). Siendo un derecho que se ejerce fundamentalmente por los trabajadores en el ámbito de las grandes empresas (80,4% de los involucrados en 2013), la verdad es que rara vez se trata de negociaciones a nivel de empresa y las más de las veces se trata de negociaciones por establecimiento, por división o estamento de una determinada empresa. Así ocurre, por ejemplo, en Codelco, la mayor empresa del cobre del país.

Si esto ocurre en las grandes empresas que no sólo generan más del 80% del PIB sino que se llevan más del 90% de los excedentes, ni hablar del margen de negociación real que puede estar en juego en las negociaciones colectivas de empresas de menor tamaño. En definitiva, el mayor horizonte al que está circunscrita la negociación colectiva en Chile es a una incidencia relativa en el mejoramiento de

las condiciones de trabajo y de las remuneraciones de los trabajadores sindicalizados, dentro de parámetros definidos a nivel del “mercado” por los competidores conocidos de cada rama de actividad.

Esta realidad esencial no será modificada por las iniciativas que el proyecto de ley contiene. Dentro de ellas, la extensión del derecho a negociar a los trabajadores por obra o faena (que actualmente muchas veces lo hacían de hecho). Los empleadores no podrán incluir en sus propuestas condiciones inferiores al contrato colectivo vigente, sin la reajustabilidad ni los bonos de término -un piso de negociación que actualmente ya está resguardado por el artículo 369 inciso 2 que se reitera de alguna manera-. Hay apoyo técnico a la negociación en empresas de menor tamaño, derecho a información sobre diferencias de sueldo entre hombres y mujeres e incorporación obligatoria de las mujeres a las comisiones negociadoras, ampliación del derecho a información específica y reservada para la negociación (financiera y contable, estructura, dotación y costos de personal); y, ampliación de las materias a negociar, incluyendo pactos especiales sobre jornada laboral, acuerdos de conciliación de trabajo y responsabilidades familiares y planes de reconversión productiva e incrementos de productividad -lo que recoge demandas más del empresariado que de los trabajadores-.

Con todo, sin duda, es en esta materia -negociación colectiva- donde se propone mayores cambios, dentro de los límites que ya se han señalado.

LA HUELGA, SAGRADO DERECHO

Finalmente, en materia de huelga, el proyecto sigue resguardando espacios para que la misma no cancele la posibilidad de la empresa de mantener la continuidad de sus operaciones. En concreto, si bien se prohíbe reemplazar a trabajadores en huelga, se consagra el deber de los sindicatos de proveer personal para cumplir los “servicios mínimos” que eviten daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la empresa. Para ello, sindicato y empresa deben ponerse de acuerdo en quiénes integrarán los equipos de emergencia que realizarán estos trabajos, lo que puede acordarse antes del proceso de negociación colectiva o al inicio de éste, para evitar que se establezcan en el momento de mayor conflictividad del proceso. Los desacuerdos en este ámbito serán resueltos por la Dirección de Trabajo y objetables ante los tribunales del Trabajo.

La autorización legal de reemplazantes, que no existe en ningún otro país del mundo, no es el único obstáculo que enfrentan los trabajadores que se ven en la disyuntiva de iniciar una huelga. El primer problema a resolver es el congregarse la unidad total de los trabajadores dependientes del mismo empleador a la hora de enfrentar el conflicto. Y allí se topan con que existen trabajadores no sindicalizados o sindicalizados en otra organización que no siempre negocia al mismo tiempo o en coordinación y unidad para este momento decisivo. Amén de los trabajadores que las empresas contratan en vísperas de una negociación como parte de su plan de contingencia, y que no se consideran reemplazantes. El segundo problema es que la huelga tenga la efectiva capacidad de

obligar a la paralización total de las faenas y de poner al empleador en la incapacidad de seguir operando en el mercado. Los grandes empresarios tienen más de una empresa o filial para cubrir sus operaciones en un mercado, o acuerdos entre ellos para cubrirse unos a otros en momentos de esta naturaleza. De modo que no es fácil ni seguro que una huelga afecte realmente la voluntad de un empleador, ni doblegue su intransigencia en estas instancias.

Como consecuencia, las huelgas que se han efectuado bajo el actual Código del Trabajo y desde sus inicios en dictadura, en su inmensa mayoría han terminado en trágicos fracasos al menos en sus resultados económicos. Y si bien el número de huelgas y de trabajadores involucrados en ellas viene en sostenido ascenso desde 2009 (llegando en 2013 a 832 conflictos legales, con 110.929 trabajadores involucrados)(5), ello es más reflejo de una creciente disposición de lucha por mejoras salariales sustantivas que otra cosa.

En conclusión, la agenda laboral de la presidenta Michelle Bachelet no abrirá paso, bajo las circunstancias actuales, a una recuperación del movimiento sindical como un actor de cambio ni siquiera en el ámbito limitado de la lucha económico-reivindicativa. Menos aún, en otros terrenos que el sindicalismo dejó de transitar desde el término de la lucha antidictatorial y que son fundamentales para que los trabajadores organizados asuman el rol histórico que su situación estructural en el capitalismo imperante en Chile les impone.

Es hora de que los sindicatos rompan con un quehacer limitado al ámbito de los muros de la empresa, e irruman en las calles de Chile para ponerse a la cabeza de los cambios sociales y políticos que las amplias mayorías del país reclaman. Que asuman como norte político el cambio radical del sistema de dominación político y económico consagrado por la actual Constitución y la superación del capitalismo neoliberal que ha barrido con tantos derechos desde su imposición a sangre y fuego, hasta el presente.

Ello requiere que una nueva ética emane desde sus liderazgos y les permita despertar e irradiar la mística colectiva imprescindible para constituirse en una fuerza social y política más allá de cualquier coyuntura, desde la base hasta el nivel nacional. Algo que, por cierto, nada tiene que ver con los liderazgos prevalecientes en la CUT y que sí ha empezado a asomar en algunas movilizaciones como las de los trabajadores portuarios de inicios de 2014 y en otras movilizaciones de trabajadores, en que los principios de solidaridad, unidad, democracia y autonomía, han vuelto a brillar, por encima del miedo, del endeudamiento, del individualismo y del consumismo que atrapa aún las conciencias de amplios sectores de asalariados y asalariadas, más concentrados en ganar plata a costa de su salud, de su dignidad y de su vida

por **Manuel Hidalgo (*)** en **Punto Final**

(*) Economista-asesor sindical.

Notas:

(1) Código del Trabajo, véase en http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf

(2) Estadísticas sobre sindicalización año 2013 (último año disponible), véase http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_1.pdf. Las cifras sobre asalariados se basan en estadísticas del INE, www.ine.cl

(3) Estadísticas sobre negociación colectiva año 2013 (último año disponible), véase en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_2.pdf

(4) Estadísticas sobre ocupados por categoría ocupacional, véase: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/series_trimestrales_2011.php

(5) Estadísticas sobre huelga, véase http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_4.pdf

(Publicado en “Punto Final”, edición N° 821, 9 de enero, 2015)

Fuente: [El Ciudadano](#)