

## Reforma laboral como miedo a la huelga

---

MANUEL HIDALGO :: 04/05/2016

Imposible decir que esta reforma significa el principio del fin del Código del Trabajo patronal que legó la dictadura

Los más genuinos representantes políticos del gran capital, agrupados en Chile Vamos, no tardaron ni 24 horas en presentar un requerimiento ante el Tribunal Constitucional objetando los cuatro avances más sustantivos que contiene la reforma laboral aprobada por el Parlamento, en dirección a recuperar regulaciones mínimas consistentes con el Derecho del Trabajo a nivel internacional. Y como era de esperar, el Tribunal declaró la admisibilidad del requerimiento.

La apelación se dirige a resguardar la vigencia de normativas claves impuestas en dictadura, que imponen límites a la sindicalización, la negociación colectiva y a la huelga. Los “grupos negociadores”, la facultad del empleador de extender a voluntad los beneficios de una negociación colectiva a quienes no hayan sido parte de ella, el no acceso de los sindicatos a información detallada sobre costos de personal, la imposibilidad de negociar colectivamente para los sindicatos interempresa sin el consentimiento de los empleadores, son los *handicaps* patronales que la reforma laboral pone en cuestión.

En ellos se concentra el rechazo del empresariado, que no obstante cuenta con muchas otras regulaciones que no serán tocadas, a pesar que la reforma fortalece sus planes de contingencia para encarar las huelgas y abre espacio para flexibilizar aún más las relaciones laborales.

### **MENOS GRUPOS NEGOCIADORES: ¿“MONOPOLIO SINDICAL”?**

Mantener la figura legal de grupos de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar colectivamente, es importante para impedir que el sindicato sea el único camino para alcanzar un contrato colectivo. Los “grupos negociadores”, regularmente promovidos desde la gerencia, abren una posibilidad competitiva y de “menor costo” para los trabajadores que anhelan un contrato colectivo, ya que no hay cuotas sindicales de por medio. La reforma aprobada por el Parlamento no los elimina por completo: “En las empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar colectivamente (...) los trabajadores podrán unirse para el solo efecto de negociar con su empleador” conforme a reglas mínimas de procedimiento, para lo que se llama una “negociación semi-reglada”, conducente a un “acuerdo de grupo negociador”, que será igualmente reconocido como instrumento colectivo.

Por lo demás, no es éste el único mecanismo legal hoy existente para desestimular la sindicalización por parte del empresariado. También pueden recurrir a extender uno o más beneficios alcanzados por el sindicato a quienes no sean parte de él; e incluso más, a otorgar similares y mejores beneficios a quienes no hayan negociado colectivamente, con lo que les ahorran a éstos cualquier compensación al sindicato por este hecho. Y es por ello que el punto que probablemente les provoca mayor preocupación y repulsa en esta reforma

laboral es que se consagra y recupera la titularidad sindical, y se condiciona la extensión de beneficios a los no sindicalizados a la existencia de un acuerdo previo (e improbable) con el sindicato.

El nuevo artículo 323 establece: “La afiliación sindical otorgará de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador”.

Para los empleadores, esta normativa es un restablecimiento de un “monopolio sindical”. Los trabajadores de una empresa sólo podrán acceder a los términos de un contrato colectivo existente, incorporándose al sindicato que lo vaya a pactar o lo haya pactado. Hasta ahora, no sólo el contrato colectivo pactado por un sindicato no era extensible a los socios que se afiliaran con posterioridad a su firma, sino que el empleador unilateralmente podía extender uno o más beneficios del contrato colectivo a otros trabajadores no sindicalizados, lo que conllevaba para éstos el tener que aportar el 75% de la cuota sindical, si cumplían labores similares a los sindicalizados.

La falacia del “monopolio” radica en que la política de remuneraciones y beneficios vigente en las empresas rara vez está delimitada y definida estrictamente por lo que se acuerda en el marco de negociaciones colectivas. Los empleadores determinan unilateralmente las escalas y bandas de remuneración por cargo que imperan en sus empresas, si es que los tienen y no aplican la arbitrariedad más olímpica en materia salarial. Y otorgan reajustes no pactados a su personal, por móviles a veces definidos y a veces no. De manera que en modo alguno lo pactado en contratos colectivos se torna determinante de lo que un trabajador puede percibir en materia salarial. Y lo mismo ocurre en relación a beneficios laborales o sociales.

Es más, se puede claramente desprender que la práctica patronal de promover un sindicato favorito que le raye la cancha a los demás sindicatos al interior de la empresa, se intensificará como alternativa ante este nuevo ordenamiento legal.

## **MIEDO A LA HUELGA SIN REEMPLAZANTES**

El nuevo artículo 347, aprobado por la reforma, señala taxativamente: “Se prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga”. Sin embargo, al mismo tiempo, se incluye todo un capítulo de “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, que incluye un deber inédito de los sindicatos: proveer el personal necesario para los servicios mínimos que permitan “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”. Sindicato y empresa deben ponerse de acuerdo en quiénes integrarán los equipos de emergencia que realizarán estos trabajos, lo que deberá acordarse antes de la negociación colectiva y precisarse al inicio de ésta.

En un título posterior se especifica además que: “El empleador en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las

ajustes necesarios con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo”. Lo que claramente fortalecerá los planes de contingencia patronal frente a la eventualidad de la huelga, habilitando las medidas de reemplazo interno.

Se reitera además un artículo que define empresas en las que los trabajadores no pueden declarar la huelga y en caso de no llegar a acuerdo en el plazo para las conversaciones directas, deben recurrir a un arbitraje obligatorio: aquellas que “atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional”. Esta calificación recae en una definición conjunta de los ministros del Trabajo, Defensa y Economía, que esta vez durará no uno, sino dos años. Cabe hacer presente que un total de 96 empresas están hoy en esta lista.

## **DERECHO A INFORMACION DE LOS SINDICATOS**

La reforma laboral incluye varios artículos nuevos respecto de la información a que tendrán derecho a acceder los sindicatos. Se establecen derechos a información periódica en las grandes empresas, a información periódica en micro, pequeñas y medianas empresas, a información específica para la negociación colectiva, a información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas y el derecho a requerir información por vía administrativa y judicial.

Desde 1995 la única información que era exigible legalmente estaba establecida en el artículo 315 del Código del Trabajo, dando derecho a conocer los estados financieros de la empresa de los últimos dos años y el costo global del personal del último año, previo a una negociación colectiva. Lo que claramente resultaba insuficiente.

A pesar de que en las grandes empresas es práctica generalizada la entrega a los sindicatos de la planilla de renta total anual mensualizada (RTAM), detallada por haberes y beneficios de sus afiliados, junto con la especificación de su cargo y fecha de ingreso a la empresa para los efectos de la negociación colectiva, esta práctica no estaba establecida hasta ahora en la ley. La reforma lo hace, pero exige que los sindicatos hayan sido autorizados expresamente para ello en sus estatutos o que cuenten con la autorización expresa de cada trabajador.

La apelación de Chile Vamos ante el Tribunal Constitucional cuestiona esta normativa porque “lesiona el principio de reserva de las remuneraciones sobre la base del derecho a la privacidad”. Este alegato resulta absurdo cuando de lo que se trata es de que el sindicato pueda contar con información real y detallada del costo salarial, ya que sólo así puede dimensionar adecuadamente su proyecto, las ofertas de la empresa y evaluar los resultados económicos de su acuerdo.

Otro avance concreto en esta materia es que los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa, incluyendo los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.

## **APUESTA POR AMPLIAR DERECHO A NEGOCIACION DE SINDICATOS INTEREMPRESAS**

En subsidio de la negociación ramal o supraempresa, el Ejecutivo y los legisladores hacen una apuesta por ampliar el ejercicio del derecho a negociar colectivamente por la vía de establecerlo para los sindicatos interempresa, que hasta ahora sólo accedían a él cuando contaban con el consentimiento de los empleadores respectivos.

Para estos efectos, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a 25 que representen no menos del 10% del personal, si se trata de empresas con más de 50 trabajadores; y de 8 trabajadores que representen no menos del 50% del personal con derecho a negociar, si se trata de empresas con 50 o menos trabajadores. Sin embargo, en la micro y pequeña empresa(1) será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa.

Equívocamente, el requerimiento de Chile Vamos ante el Tribunal Constitucional alega que se está abriendo paso a una negociación ramal y reclama que la negociación de los sindicatos interempresa sea siempre de mutuo acuerdo con los empleadores.

## **PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO: LEGALIZAR LA MAYOR "FLEXIBILIDAD"**

Ampliando sustancialmente el espacio legal para pactar las condiciones de trabajo, la reforma laboral establece un título al respecto, que en varios artículos regula la posibilidad de pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, pactos de horas extraordinarias, pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva, pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal y pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. El mínimo de representatividad que deberán tener los sindicatos que concurran a estos pactos en una empresa es que agrupen al menos un 30% del total del personal. La duración máxima de estos pactos será de tres años.

La lógica de estos pactos es continuar haciendo funcional la vida del trabajador y de su familia a las necesidades de la empresa y del mercado. Lo que tiene efectos perniciosos en la salud física, mental y familiar de los trabajadores. Quizás conscientes del rechazo que esta normativa puede alcanzar, en las disposiciones transitorias de esta reforma laboral se establece que esta normativa específica entrará en vigencia sólo treinta meses después de su publicación.

En resumen, la reforma laboral contiene algunos avances parciales significativos para restablecer la potencialidad de los sindicatos y su eficacia en el campo de la negociación colectiva. Pero no sólo mantiene un debilitado derecho a huelga, sino que incluye espacios de mayor flexibilidad laboral que resultan un flanco para que se sigan extendiendo las amarras de los trabajadores a los requerimientos del empresariado. Esto en lo sustancial.

Imposible decir que esta reforma signifique el principio del fin del Código del Trabajo patronal que legó la dictadura.

---

*Manuel Hidalgo V. es Economista-asesor sindical.*

(1) El actual artículo 505 bis señala: “Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más”.

*Punto Final*

---

<https://www.lahaine.org/mundo.php/reforma-laboral-como-miedo-a>