



SERGIO MORALES CRUZ

Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, es investigador del Programa Legislativo y Constitucional de Libertad y Desarrollo. El abogado se desempeñaba anteriormente en el Estudio Jurídico y Consultores Ventura y Asociados.



PAÍS

Pisos mínimos y fin del reemplazo: Mala mezcla

PUBLICADO POR: SERGIO MORALES CRUZ • 10 DE NOVIEMBRE DE 2014 A LAS 00:02 AM

No puede pensarse en que de este modo se "igualen las posiciones" entre empleador y trabajadores, toda vez que bajo estas condiciones el empleador se ve forzado a asumir compromisos no deseados so pena de poner en jaque la existencia de su propia empresa y la fuente de trabajo de su misma contraparte.



Dentro de todos los anuncios sobre la agenda laboral, algunos pregonados públicamente y otros de manera más solapada, dos de ellos no pueden sino encender las alertas del caso. Uno dice relación con los llamados pisos mínimos, lo que significa que al dar comienzo a un nuevo proceso de negociación el mínimo desde el cual debe discutirse es a partir de los beneficios ya obtenidos por los trabajadores en el contrato o convenio colectivo anterior.

Asimismo, el reemplazo en la huelga significa que, en caso de un proceso de negociación colectiva en que los trabajadores hayan votado la huelga, el empleador se ve privado de contratar personal de reemplazo, aún en el caso en que ofrezca las mismas condiciones y beneficios que en el instrumento colectivo anterior, todo lo cual sin perjuicio de los anuncios, algo tímidos del Ejecutivo, sobre la creación de una suerte de turnos éticos que en nada garantizan un buen desarrollo de la empresa. ni la mitigación efectiva de pérdidas millonarias para el empleador.

Según da cuenta la propia jurisprudencia, la huelga debe ser considerada una instancia que busca en último término alcanzar un acuerdo entre las partes negociadoras, la cual debe ser tomada como una instancia no deseada por el Estado ni por nadie, atendidas las perniciosas consecuencias que provoca.

Según señala la doctrina, ante la figura del reemplazo en huelga nos vemos enfrentados a una verdadera colisión de bienes jurídicos constitucionalmente protegidos; por un lado el derecho a huelga de los trabajadores y por otros el derecho a desarrollar actividad económica. del cual se colige, entre otras cosas, el legítimo poder de dirección empresarial bien sea en situaciones de normalidad como frente a un escenario de paralización de actividades producto de una huelga.

Así, cabe preguntarse ¿El derecho a huelga se superpone al derecho del empresario a desarrollar actividad económica? Claramente podemos señalar que no, toda vez que ambos deben convivir de manera armónica, por lo que la lectura correcta debiera ser que el reemplazo en la huelga no pretende debilitarla o entorpecerla, sino que su objeto es asegurar la continuidad de la actividad empresarial, pues no puede esperarse que el empleador frente a estos hechos permanezca indiferente y privado de la posibilidad de reajustar su organización de trabajo en la empresa, de modo de paliar, en cierta medida, los perjuicios sobrevinientes.

De acuerdo a lo anterior, y sumado a la exigencia del piso mínimo, se aprecia claramente como la reforma que busca impulsar el Gobierno vulnera el derecho fundamental de libertad económica, superponiendo arbitrariamente el derecho a huelga por sobre éste. No puede pensarse en que de este modo se "igualen las posiciones" entre empleador y trabajadores, toda vez que bajo estas condiciones el empleador se ve forzado a asumir compromisos no deseados so pena de poner en jaque la existencia de su propia empresa y la fuente de trabajo de su misma contraparte.