

LAS DIEZ TRAMPAS DE LA REFORMA LABORAL

- La aprobación del actual proyecto de Reforma Laboral se vendrá a sumar a la Reforma Tributaria en su efecto de reducir la tasa de crecimiento de tendencia de la economía.
- El proyecto apunta finalmente a que sean los dirigentes sindicales quienes en el corto plazo definan la distribución de las ganancias de la empresa. En el mediano plazo se afecta entonces el desarrollo de nuevos negocios, lo que termina por dañar a los mismos trabajadores.

PRINCIPIO LYD:

Libertad sindical.

Se ha iniciado ya el debate de la Reforma Laboral, que a pesar de contemplar un gran número de expositores, se avizora incluso más corto que la discusión tributaria. Esto, debido a que en esta materias existen reducidas discrepancias internas en el gobierno, y es poco lo que puede hacer la oposición en términos de votos. Existen entonces motivos para preocuparse, por cuanto, como hemos mostrado en varios Temas Públicos anteriores, esta reforma tiene serios errores de diagnóstico y generará más costos que beneficios, no sólo para el país, sino también para los mismos trabajadores. Adicionalmente, distinto a lo que ocurre en materia tributaria, los errores en legislación laboral son prácticamente irreversibles, como muestra la realidad de varios países europeos, que incluso frente a situaciones de crisis, han tenido graves dificultades para flexibilizar el mercado laboral.

Esta reforma, al igual que la tributaria, reduce el crecimiento de tendencia de la economía, porque daña los incentivos al esfuerzo individual y a nuevos emprendimientos. Efectivamente puede tender a mayor igualdad salarial para los trabajadores sindicalizados, pero a costa de precarizar al resto y además con una tendencia a nivelar hacia abajo. Es probable que estos efectos negativos no sean de corto plazo, pero apuntan, sin duda, a que nuestro país caiga finalmente en la llamada “trampa del ingreso medio”.

Son varios los aspectos negativos del proyecto de ley, algunos de los cuales se producen como consecuencia de la interacción de los diferentes artículos. Los diez más importantes son señalados a continuación.

**La Reforma Laboral
afecta en forma
mucho más
significativa a la
pequeña y
mediana
empresa que
a la grande.**

1. Sindicalización obligatoria encubierta:

Es efectivo que el proyecto de ley no establece la afiliación obligatoria a un sindicato, sin embargo, en términos prácticos, es equivalente a que lo haga, ya que si la sindicalización pasa a ser el único camino que se abre al trabajador para mejorar su situación en la empresa, es evidente que el precio que tiene que pagar por la libertad de afiliación resulta en la mayoría de los casos prohibitivo. Esta afiliación obligatoria encubierta se logra a través de la titularidad sindical, la imposibilidad del empleador de extender beneficios a los no sindicalizados, la amenaza de práctica antisindical si se extienden en forma individual y la precarización de derechos de los grupos negociadores. Este excesivo poder de la dirigencia sindical se obtiene en forma completamente independiente de la representación que tenga el sindicato.

2. Efectos en la pequeña y mediana empresa:

La Reforma Laboral afecta en forma mucho más significativa a la pequeña y mediana empresa que a la grande. La gran empresa cuenta con recursos suficientes para plantear acuerdos que resulten muy satisfactorios para la dirigencia sindical, estructuras que resultan inviables para empresas de menor tamaño. De esta forma, la huelga sin reemplazo puede ser financieramente letal para una empresa mediana o pequeña, que en muchos casos es parte de la cadena productiva de otra gran empresa. Una empresa mediana o pequeña afectada por una huelga se verá completamente imposibilitada de dar cumplimiento a sus compromisos productivos, lo que puede llevar al fin de su negocio, incluso a demandas. De esta forma, la huelga pasa a ser un instrumento de presión incontrarrestable para la empresa. El sindicato capta de esta forma una renta transitoria, que afecta el desarrollo futuro de la empresa y también en forma significativa los incentivos para emprender.

3. Imposibilidad de recuperar la fuente de trabajo en la huelga:

El proyecto no sólo establece el fin del reemplazo, sino también impide el descuelgue de trabajadores de la misma, a pesar de que algunos consideren que la oferta de la empresa sea satisfactoria. De esta forma, independiente de la representatividad del sindicato, y sin considerar tampoco el porcentaje de trabajadores que no quiera mantener la huelga, la voluntad individual queda entregada a la de la dirigencia sindical, cuyo objetivo puede en muchos casos diferir de la del trabajador.

4. Pérdida de privacidad en las remuneraciones:

El proyecto establece que el empleador debe entregar al sindicato la planilla de remuneraciones de los afiliados, y aunque se establece que sería innominada, lo cierto es que la individualización, o especulación de la misma, puede ser bastante simple en la gran mayoría de los casos. En las empresas grandes (más de 200 trabajadores) los dirigentes sindicales tendrán también acceso a la planilla completa de la empresa. Es bastante evidente que el objetivo de esta norma apunta a lograr mayor igualdad salarial por decreto, lo que ciertamente castiga a los trabajadores más productivos, afectando en definitiva la productividad de las empresas, y con ello potenciales incrementos remuneracionales futuros.

5. Cobertura de la negociación colectiva:

El proyecto establece que tendrán derecho a negociación colectiva, y que actualmente están excluidos, los trabajadores por obra o faena, trabajadores de temporada y aquellos sujetos a contrato de aprendizaje en las grandes empresas. Se desconoce entonces, el hecho evidente de que cuando se trata de un contrato temporal, debido a la naturaleza del mismo, la negociación se efectúa directamente en la contratación, ya que en la misma están plenamente incorporadas las condiciones del mercado, lo que impide que se produzcan situaciones de abuso. De hecho, y si pensamos en el sector de la construcción, normalmente las funciones específicas tienen una duración menor a la obra. Durante su desarrollo lo usual es que los trabajadores vayan cambiando, lo que hace menos justificable aún introducir negociación colectiva. En el caso de contratos de aprendizaje, el darles derecho a negociación colectiva finalmente resulta en que las empresas se vean fuertemente desincentivadas a contratar bajo esta modalidad, lo que más que afectar a la empresa, daña a los trabajadores que utilizan este mecanismo, principalmente como una vía de incremento de su capital humano.

6. Pisos mínimos:

El proyecto establece que la negociación colectiva se inicia con la mantención de las condiciones laborales actuales. Si bien en un período de bonanza económica del país y/o de la empresa esta mantención no representa un obstáculo, claramente lo es en un período de baja, que puede ser particular a una empresa, y que le impide buscar mecanismos que aseguren su viabilidad en el mediano plazo. Esto no sólo afecta a las empresas en situaciones de declinación, sino que finalmente salen perjudicados todos los trabajadores, ya que frente al riesgo de problemas, incluso en períodos de

**Definitivamente
la huelga
paraliza la
actividad
productiva
de la
empresa, y
por lo tanto, le
impide cumplir
compromisos con
sus clientes, lo
que la puede
llevar a la
quiebra
financiera.**

bonanza las empresas moderarán sus ofertas, ya que le generan una rigidez difícil de afrontar en el ciclo adverso. Una modificación al esquema vigente de gratificaciones serviría en mucho mejor forma para hacer a los trabajadores partícipes del éxito de las empresas donde trabajan.

7. Servicios mínimos:

El proyecto establece que en caso de huelga, el sindicato debe proveer los trabajadores necesarios para evitar que se “provoque un daño actual e irreparable en los bienes materiales o un daño en la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o que preste servicios esenciales”. Por tanto, la huelga paraliza la actividad productiva de la empresa, y le impide cumplir compromisos con sus clientes, lo que la puede llevar a la quiebra financiera. Se produce entonces una colisión entre una ganancia de corto plazo para los trabajadores, frente al desarrollo de mediano plazo de la empresa, lo que termina por afectar a los actuales y futuros trabajadores. Igualmente grave es el hecho de que cuando no se logre acuerdo entre el sindicato y el empleador sobre los servicios mínimos (lo que parece probable), interviene la Dirección del Trabajo.

8. Sindicato interempresa:

El proyecto establece que será obligatoria para un empleador la negociación con un sindicato interempresa, que tendrá derechos equivalentes a los del sindicato individual. Esto avanza indirectamente a la negociación por rama, ya que el sindicato interempresa puede establecer negociaciones con todas las empresas de un rubro, intercambiando información de cada una de ellas, recogida en los procesos de negociación. Adicionalmente, un riesgo será la formación de carteles de empresas, que se organizan para enfrentar en forma equivalente la negociación con los trabajadores del rubro. En este escenario, son los consumidores los que se ven afectados por la pérdida de competencia en los mercados (o la competitividad de la economía en rubros transables).

9. Flexibilidad pactada con letra chica:

La flexibilidad es una condición clave para que las empresas se puedan adaptar y competir en un entorno altamente cambiante. La reforma laboral introduce la posibilidad de pactar condiciones especiales de trabajo, lo que en principio es positivo, ya que la real traba a la negociación colectiva en Chile es que no existen espacios de negociación en un contexto en que el Código del Trabajo sobrerregula

todas las materias. Sin embargo, y distinto a lo que ocurre con el resto de las materias del proyecto, en este caso sí se exige una alta representación al sindicato, que parte en 65% para llegar a un 30% en régimen. Esto significa que en la práctica, los pactos sólo serán viables en las grandes empresas, ya que en el resto, la sindicalización está muy por debajo de los mínimos. En definitiva, los pactos pueden derivar en mayor flexibilidad en empresas grandes, dejando a las medianas y pequeñas, que son las que más necesitan condiciones de flexibilidad, sujetas a la rigidez del Código del Trabajo. Adicionalmente, el proyecto traslada la regulación de estos pactos a un reglamento futuro e incierto del Ministerio del Trabajo, donde igualmente se establecen límites de días y horas que en algunos casos son más restrictivos que la legislación actual.

10. La Dirección del Trabajo dentro de las empresas:

Este es un aspecto muy complejo del proyecto de reforma, y que cruza varios artículos del mismo. Mediante esta reforma, la Dirección del Trabajo pasa a ser un actor clave y principal en la relación empleador – trabajador, que además cumple simultáneamente el rol fiscalizador, regulador y dirimente, lo que es tremendamente complejo en la práctica. No sólo es juez y parte, sino también es un juez que no puede cumplir con el necesario criterio de imparcialidad, por cuanto su rol principal es velar por los trabajadores. La implementación de esta Reforma Laboral con la institucionalidad actual de la Dirección del Trabajo sólo puede asegurar mayores conflictos, junto con desnivelar profundamente la balanza hacia los objetivos de los dirigentes sindicales.

CONCLUSIÓN

Sin duda nos enfrentamos a una reforma laboral negativa, no sólo para las empresas, sino también para los propios trabajadores. Llama la atención que el gobierno la haya denominado “Proyecto de Ley que moderniza las relaciones laborales”, por cuanto está pensada y diseñada para un contexto productivo de grandes empresas monopólicas u oligopólicas cuya producción es estática, no sólo en cantidades, sino también en el tipo de bienes que producen. Completamente opuesto a lo que es la realidad productiva actual.