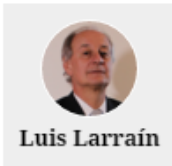


Reforma laboral: La prueba de fuego para Valdés

Un grupo de senadores DC ha manifestado su disposición a modificar los contenidos del proyecto en algunas materias, el ministro debe apoyarlos si quiere tener una chance de reactivar la economía chilena.

Publicado 21.01.2016

Comparte:     



El ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, se encuentra en un momento clave para la conducción de la política económica de Chile. Las noticias provenientes de distintas partes del mundo, en particular desde China, lo han llevado al convencimiento de que las condiciones internacionales no dejan duda acerca del fin del súper ciclo de los commodities que favoreció a nuestro país a través del precio del cobre en los últimos 10 años.

En esas circunstancias, nuestra economía debe adecuarse a una nueva realidad. La minería ya no será el sector que la lleva. Sin embargo, hay otros sectores exportadores que sin haber sufrido una baja en sus precios se han visto favorecidos por el importante aumento del precio del dólar que ha llegado para quedarse un tiempo, como necesario contrapeso a la mayor dificultad de nuestra economía para conseguir divisas que financien las importaciones de productos que demandamos los chilenos.

La reasignación de recursos desde ciertos sectores de actividad que entran en problemas hacia otros que muestran mayores oportunidades, es un proceso complejo y lo ideal es que sea lo más fluido posible. Requiere traslados de personas desde unas regiones del país a otras y la mayor flexibilidad posible en los mercados laborales, de modo de no interferir en estos procesos.

Es en este contexto donde pasa a ser clave para los buenos resultados de su gestión la política laboral. Por eso, una iniciativa cuya discusión empezó hace algunos años en Chile para hacerse cargo de la necesidad de mayor flexibilidad y adaptación y que, capturada por la CUT, se ha transformado en un proyecto cuyo objetivo central es aumentar el poder de los sindicatos, puede ser una piedra en el zapato para las intenciones del ministro de Hacienda.

Un examen de las disposiciones del proyecto de reforma laboral, que tramita el Congreso, lleva a la inequívoca conclusión de que el mayor poder que obtienen los sindicatos se hace a costa del poder de los trabajadores que pierden una serie de libertades y también del empleador cuyas facultades para manejar la empresa se ven limitadas por la participación del sindicato en decisiones claves.

Por ejemplo, la “titularidad sindical”, eufemismo para representar un monopolio sindical, impide a los trabajadores conformar grupos negociadores para pactar condiciones laborales con el empleador. Este cambio desconoce que al interior de una empresa pueden existir realidades e intereses distintos entre los trabajadores, que naturalmente tenderían a agruparse de acuerdo a esas afinidades para conseguir mejores condiciones de trabajo. El sindicato será el único que podrá negociar.

Otra inflexibilidad se presenta en materia de extensión de beneficios a trabajadores. En la actualidad, el empleador puede extender los beneficios pactados en una negociación a otros trabajadores no representados por el sindicato, siempre que los nuevos beneficiados contribuyan a pagar los costos de la negociación. Se evita así que quienes muestran una mayor disposición a alcanzar acuerdos se vean siempre perjudicados al obtener beneficios menores a los de sus colegas que muestran una posición más dura. El proyecto del gobierno permite la extensión de beneficios solamente si lo autoriza el sindicato. Este último adquiere así un nuevo poder que utilizará, al igual que la titularidad sindical, para ir conformando un monopolio sindical.

Una tercera característica del proyecto atenta gravemente contra la facultad del empleador de manejar su empresa. Se viene prohibiendo todo tipo de reemplazo en sus funciones de los trabajadores en huelga. Esto es expropiatorio, pues no permite al dueño de los activos disponer de ellos para producir. Esta prohibición se lleva a su versión más extrema, ya que no se permitiría el reemplazo interno, vale decir que trabajadores de la propia empresa que realizan otras labores puedan ser destinados a reemplazar a quienes están en huelga. Este es un tipo de reemplazo que se permite en la gran mayoría de los países de la OCDE y que resulta indispensable para evitar las paralizaciones indefinidas.

Se supone que lo que se discute en una negociación colectiva es cuál es el aporte productivo real que realiza un grupo de trabajadores. Al negar su trabajo a través de una huelga, los trabajadores le demuestran al empleador cuan costoso es prescindir de ellos. El empleador los preferirá a trabajadores menos experimentados, pues los huelguistas son más productivos. Pero esa mayor productividad tiene un límite, pues pagarles un salario desproporcionadamente alto anularía su ventaja productiva. Esa es la natural tensión que se da en una negociación colectiva y la huelga es una herramienta legítima. Pero deja de serlo cuando los huelguistas pueden disponer indefinidamente de los activos de propiedad del empleador al impedir que éste los utilice con trabajadores reemplazantes.

Un grupo de senadores demócratacristianos han manifestado su disposición a modificar los contenidos del proyecto en materia de titularidad sindical, extensión de beneficios y reemplazo interno. El ministro de Hacienda debe apoyarlos con todas sus fuerzas si quiere realmente tener una chance de reactivar la economía chilena.