

## REFORMA LABORAL: SIGUE MUY “INADECUADA”

- La Reforma Laboral que se terminaría aprobando en el Senado sigue siendo tan dañina como la que salió de la Cámara de Diputados. Los intentos del Ministro de Hacienda y de parte de la Democracia Cristiana por moderarla habrían sido prácticamente infructuosos.
- Las indicaciones referidas a las adecuaciones necesarias en caso de huelga quedaron lo suficientemente vagas como para predecir un rol creciente de los tribunales de justicia en estas materias.
- La titularidad sindical, uno de los aspectos más negativos del proyecto, se mantiene inalterada. Los sindicatos aumentarán su influencia, no porque sea la opción libre de los trabajadores, sino porque éstos no tendrán alternativa.

Todo parece indicar que la Reforma Laboral terminará siendo más dañina que la Reforma Tributaria, no sólo porque es mucho más difícil de corregir en el futuro, sino también porque apunta al corazón del discurso de la extrema izquierda.

Esta Reforma Laboral, indicaciones incluidas, daña una serie de garantías fundamentales, dentro de los que se cuentan el derecho de propiedad, la libertad de asociación, la libertad sindical en su variable negativa y la libre contratación en materia laboral. Dado que todos estos derechos son condiciones necesarias para el desarrollo, se tendrá como resultado un efecto negativo y permanente en el crecimiento económico. La creciente conciencia sobre este daño al crecimiento es lo que ha generado pugnas al interior del gobierno y de la Nueva Mayoría referidas a la intención de un grupo de moderar su impacto. Sin embargo, como explicaremos a continuación, nuevamente sería la postura más radical la que saldría victoriosa en esta contienda. Es probable que se termine aprobando una reforma que incluso va más allá del programa de gobierno, que no contenía la negociación interempresa.

Los intentos del Ministro de Hacienda y de algunos senadores de la Democracia Cristiana (DC) por lograr mayor equilibrio en este proyecto de ley han sido insuficientes y poco exitosos. En efecto, más allá de lograr reponer indicaciones que consagran que los derechos laborales se ejercen de buena fe y en forma pacífica, que en toda práctica antisindical se permita probar la falta de intencionalidad en la conducta (elemento clave del derecho a defensa) o de mantener al empleador el derecho a reservar un período de 60 días en el año como no apto para negociar (éste



LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

[www.lyd.org](http://www.lyd.org)

Nº 1245 - 2

11 de marzo de 2016

ISSN 0717-1528

último particularmente relevante en negocios estacionales que perciben una parte significativa de sus ingresos anuales en un período de tiempo reducido), la verdad es que el proyecto mantiene en esencia su orientación inicial. Esto es evidente, además, a partir de los planteamientos de la Ministra del Trabajo, que ha reiterado que se mantienen inalteradas las ideas matrices del proyecto. Incluso esta definición de huelga pacífica, lo más relevante hasta ahora en términos de moderación del proyecto, corre el riesgo de ser eliminada en las instancias legislativas que vienen, ya que es rechazada por parte de la Nueva Mayoría, y la propia Ministra del Trabajo señaló que era una materia que consideraba innecesaria, a pesar de que formaba parte del proyecto de ley que se mandó inicialmente.

A continuación presentaremos un breve resumen de lo que se aprobó en el Senado referido a los llamados “nudos” de esta reforma.

### 1) Reemplazo Interno

Se ha ido creando una creciente conciencia en la opinión pública de que alguna forma de reemplazo en huelga es válida y necesaria, ya que entregar al sindicato el poder de paralizar la empresa constituye un evidente desequilibrio a favor de este último. De hecho, en la gran mayoría de los países desarrollados existe, al menos, el reemplazo interno, y en algunos casos ni siquiera es considerado reemplazo, sino que forma parte de las facultades de administración del empleador. No se trata de cuestionar el derecho a huelga, pero impedir al empleador el mantener a su empresa funcionando vulnera en forma evidente el derecho de propiedad, el derecho de los consumidores a contar con bienes de importancia para ellos y los derechos del resto de los trabajadores.

¿Permite la indicación sobre las adecuaciones necesarias en caso de huelga, algún tipo de reemplazo? No existe una respuesta clara a esta pregunta, ya que opiniones fundadas, incluso dentro de la misma coalición de gobierno, responden en forma opuesta. Cuando la legislación no es clara y permite interpretaciones discordantes, es evidente que existe el riesgo de mayor conflictividad y judicialización, lo que es contrario a la certeza jurídica y a una economía dinámica. De hecho, la autoridad de Trabajo entiende que la indicación del Ejecutivo no permite el reemplazo interno durante la huelga con trabajadores propios que no desarrollen habitualmente esas funciones, de acuerdo a lo que ha señalado públicamente en varias oportunidades<sup>i</sup>. Finalmente, la indicación aprobada en la sala del Senado establece que las “adecuaciones necesarias” permiten que éstas puedan realizarse si la función fue



LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

[www.lyd.org](http://www.lyd.org)

Nº 1245 - 2

11 de marzo de 2016

ISSN 0717-1528

convenida previamente en el contrato de trabajo, aun cuando no sea desarrollada en forma habitual. No obstante lo anterior, quedan ciertas dudas al respecto, toda vez que estas adecuaciones tienen como finalidad específica "asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos", por lo que más que mirar al empleador, esta norma pondría su enfoque en el resto de los trabajadores, lo cual claramente es impreciso y ambiguo. Sin embargo, esta redacción un poco más benigna corre serio riesgo de ser modificada en las instancias que vienen. Esto, porque la paralización de la empresa es entendida y aceptada por gran parte de la Nueva Mayoría como necesaria para que la huelga sea efectiva, por lo tanto, ese es el escenario final más factible.

## **2) Negociación con sindicato interempresa**

Las normas referidas a la negociación con sindicatos interempresa a nivel empresa fueron rechazadas en la sala del Senado, con lo que también quedaron fuera las indicaciones que establecían ciertos requisitos para el caso de las empresas de menor tamaño, que en algo moderaban los efectos adversos. Se debe mencionar, en todo caso, que las indicaciones que moderaban la norma eran bastante confusas y poco claras, por lo que tampoco constituían un avance importante. No obstante este rechazo, es muy probable que este tipo de negociación sea repuesta en las instancias legislativas pendientes, y se corre el riesgo que sea repuesta sin ningún tipo de moderación para las empresas pequeñas.

## **3) Reemplazo de empresas subcontratadas con trabajadores en huelga e incumplimiento de contrato**

La indicación referida a la posibilidad de empresas contratantes de reemplazar a empresas proveedoras cuando estas últimas se encuentren en situación de huelga fue aprobada, aunque con el rechazo del Partido Socialista, lo que constituye una señal preocupante. Parece un sinsentido aplicar el concepto de reemplazo en una materia que corresponde al derecho comercial y no laboral. No sería razonable que la legislación laboral impidiera el cambio de un proveedor cuando éste no cumple el contrato, toda vez que dichas relaciones jurídicas tienen una naturaleza comercial o civil, mas no laboral. Aun cuando la indicación se termine aprobando, ya es negativo que se haya considerado esta materia como parte de la legislación laboral, más todavía existiendo el riesgo que en el futuro se pudiera legislar en sentido inverso<sup>ii</sup>. De hecho, algunos parlamentarios ya han señalado su disconformidad con esta norma, lo que podría conducir a que fuera rechazada en la Cámara.

#### 4) Titularidad sindical

El proyecto de ley sigue estableciendo la titularidad sindical, ya que en esta materia no ha habido indicaciones del Ejecutivo, y fue aprobada en esos términos. Por ende, no sólo se deja en una posición muy precaria a los grupos negociadores, dando el monopolio de la negociación y del derecho a huelga al sindicato, sino que se le entrega también el monopolio o poder de veto de la extensión de los beneficios a los no sindicalizados. La titularidad sindical tiene entonces tres componentes muy cuestionables; primero, altera la libertad de afiliación, lo que podría violar las disposiciones constitucionales. Segundo, resulta discriminatoria, ya que dos trabajadores en las mismas funciones y productividad equivalente pueden tener distintas compensaciones al entorpecer la libre contratación individual en materia laboral, por el sólo hecho de estar o no afiliados al sindicato. Tercero, y muy relacionado con lo anterior, podría impedir a un trabajador o grupo de trabajadores la justa retribución a su productividad. Se podría decir entonces que frente a la posibilidad de perder beneficios, evidentemente los trabajadores se sindicalizarán. Es efectivo, y por eso resulta afectada la libertad de afiliación. En definitiva, esta Reforma Laboral se sigue traduciendo en una sindicalización forzada, lo que hace pasar a segundo plano la opción de adecuaciones en funciones, ya que la gran mayoría de los trabajadores estará siendo partícipe de la huelga.

Es interesante mencionar, por último, que una actividad estancada, como la que se observa actualmente en Chile, puede contribuir en el corto plazo a moderar el efecto negativo de la Reforma Laboral. Esto, porque este cuerpo legal entrega una serie de derechos a los dirigentes sindicales. En la medida en que éstos perciban que “el horno no está para bollos”, producto de una situación más precaria de la empresa, seguramente atenuarán su poder de presión. El corolario es que una economía con un alto crecimiento será siempre el mejor escenario para los trabajadores. Por ende, aun con este empoderamiento artificial de los sindicatos, no se repetiría, ni siquiera para los trabajadores sindicalizados, la importante mejoría que tuvo el empleo en las últimas dos décadas.

---

<sup>i</sup> Al respecto resulta ilustrativo leer su entrevista en Negocios de la Tercera del día domingo 6 de marzo.

<sup>ii</sup> El senador socialista Juan Pablo Letelier, presidente de la Comisión de Trabajo, votó en contra de esta indicación, al igual que la DC Carolina Goic, y la senadora PPD Adriana Muñoz, se abstuvo en la votación de las indicaciones, ya que discrepa de todas ellas. Fue reemplazada por el senador Quintana, que la apoyó.