

REFORMA LABORAL: PRINCIPALES PROBLEMAS A UN AÑO DE SU IMPLEMENTACIÓN

- En vísperas de cumplirse un año de la entrada en vigencia de la Reforma Laboral se aprecian una serie de inconvenientes que requieren de medidas urgentes.
- Hasta la fecha los principales problemas se observan en relación a los grupos negociadores, los servicios mínimos y adecuaciones necesarias.
- Producto de vacíos legales o normas poco claras, la jurisprudencia administrativa y judicial no han dado la suficiente certeza del alcance de ciertas materias, lo que hace preciso uniformar la interpretación de estas normas legales.

El próximo 1 de abril se cumple un año desde que entró en vigencia la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, conocida como la "Reforma Laboral", impulsada por el gobierno anterior.

Esta nueva regulación vino a modificar sustantivamente una serie de contenidos del derecho colectivo del trabajo, principalmente en lo referente a la negociación colectiva y la huelga.

Durante la tramitación de la actual ley, el Tribunal Constitucional, por medio de un control preventivo, declaró la inconstitucionalidad de la titularidad sindical¹, ordenando la supresión de algunos artículos de la nueva ley, los cuales no fueron enmendados por el Ejecutivo en su oportunidad mediante un veto aditivo.

La nueva normativa ha sido objeto de particulares y oscilantes interpretaciones por parte de la Dirección de Trabajo y de los Tribunales de Justicia, lo que ha provocado gran incertidumbre tanto para los empleadores como para los mismos trabajadores.

Los principales problemas interpretativos que se observan desde la puesta en marcha de la Reforma Laboral son los siguientes:

1.- Grupos negociadores.

Con la declaración de inconstitucionalidad de la titularidad sindical, se reconoció a los trabajadores su derecho a negociar colectivamente bajo la forma de

organización que estimen pertinente, esto es, tanto a través de sindicatos como por medio de grupos negociadores y, en todo caso, con los mismos derechos, y no sólo a través de organizaciones sindicales, como proponía el anterior gobierno.

Pese a la claridad del pronunciamiento del Tribunal Constitucional, se han producido serios problemas en torno a su reconocimiento y operatividad.

Es así como en su oportunidad, la Dirección del Trabajo, ante un requerimiento particular, decidió no pronunciarse sobre los grupos negociadores, esgrimiendo que a dicho organismo no le correspondería pronunciarse sobre una materia que hoy corresponde a un vacío legal, señalando, acto seguido, que de todos modos estos acuerdos no revisten las características de un instrumento colectivo regulado por el Código del Trabajo, sino que corresponden a acuerdos grupales.

A nivel de los tribunales de justicia, en febrero del presente año la Corte de Apelaciones de Santiago desestimó un recurso de protecciónⁱⁱ presentado por un grupo negociador en el que se solicitaba dejar sin efecto la negativa de la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco de registrar como instrumento colectivo un acuerdo de grupo negociador. Al respecto, el tribunal de alzada señaló que estos acuerdos, al no regirse por los procedimientos de negociación colectiva previstos en la ley, no debían ser registrados como tales, reservando dicha posibilidad sólo a los acuerdos celebrados por sindicatos, haciendo caso omiso a lo resuelto precedentemente por el Tribunal Constitucional sobre la materia.

Esta decisión difiere de lo resuelto en diciembre de 2017 por el mismo tribunal de alzada antes referido, en que sí obligó a la Dirección del Trabajo a registrar un acuerdo de grupo negociador como instrumento colectivo.

Frente a un sistema judicial en que no existe la figura del precedente vinculante se vuelve necesario volver a lo dictaminado por el Tribunal Constitucional y establecer un reconocimiento general de estos grupos negociadores.

Sobre este punto, y dada la claridad de lo expresado por el Tribunal Constitucional, la Dirección del Trabajo debiera ser receptiva de los acuerdos de grupos negociadores y, junto con los tribunales de justicia, debiesen uniformar su jurisprudencia en pro del reconocimiento de los grupos negociadores, tal como ya lo hizo el Tribunal Constitucional.

2.- Servicios mínimos.

Con la reforma se reguló la figura de los servicios mínimos y equipos de emergencia durante la huelga, los cuales quedaron restringidos a la seguridad de bienes corporales de la empresa, servicios de utilidad pública y aquellos relacionados con la prevención de daños ambientales o sanitarios.

Por medio de un dictamen, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre la materia, cerrando cualquier puerta a una interpretación que pondere de mejor manera los derechos de los empleadores, trabajadores en huelga, trabajadores que no se encuentren en tal situación y terceros ajenos.

Así, la Dirección del Trabajo en diversas oportunidades se ha negado a incluir, como servicios mínimos, materias que a todas luces parecen serlo. Nos referimos a aquellas actividades destinadas a resguardar la seguridad, sanidad y operatividad de los demás trabajadores no adheridos a la huelga, como por ejemplo ocurre en casinos, servicios higiénicos, o en materias relativas al pago de remuneraciones, o de prevención de riesgos, etc., aduciendo razones de texto. Lo anterior evidencia que existe un tema pendiente que requiere ser revisado por la autoridad administrativa, con el objeto de generar las condiciones que permitan el normal y seguro desarrollo de las labores de los trabajadores que no se encuentran en huelga.

Asimismo, otro de los temas más complejos referente a la materia dice relación con la posibilidad de acudir a los tribunales de justicia frente a la resolución del Director Nacional del Trabajo que resuelve un recurso jerárquico sobre la determinación de servicios mínimos y equipos de emergencia. Al respecto, el gobierno saliente, ha negado tajantemente dicho derecho de acción.

A nivel de instancia, se han dictado una serie de fallos contradictorios, hasta que la Corte de Apelaciones de Santiago en diciembre de 2017 declaró su competencia para conocer de dichas materias, con respaldo en los medios de reclamación contenidos en el mismo Código del Trabajo. Sin embargo, en marzo de este año, la misma Corte dio un giro en dicha interpretación, declarando su incompetencia para resolver de esta especial resolución del Director Nacional del Trabajo, lo que deja a los particulares en una compleja situación frente a la decisión de la autoridad administrativa.

3.- Adecuaciones necesarias.

La Reforma Laboral prohíbe de manera explícita el reemplazo externo e interno de trabajadores en huelga.

Sin perjuicio de lo anterior, se permite hacer cambios de turnos y adecuaciones necesarias por parte del empleador, con el objeto de asegurar el derecho a trabajar de los no huelguistas, siempre que dichas funciones nuevas estén convenidas en sus contratos de trabajo y que no impliquen traslado de trabajadores de un establecimiento a otro.

Sin embargo, en julio de 2017, se suscitó una situación no prevista por la ley. La Inspección del Trabajo de Providencia sancionó a una empresa por reemplazar a trabajadores a través de una automatización de funciones mediante tecnología informática.

Al respecto, la Dirección del Trabajo en enero de este año declaró que dicha medida es considerada reemplazo, lo cual ha generado una gran controversia considerando que en este caso la autoridad administrativa fue más allá de la norma legal, atendido que la prohibición de reemplazo se refiere a la contratación o reubicación de trabajadores, sin que en caso alguno se haga referencia a la sustitución de trabajadores por tecnología.

Realizar adecuaciones en una empresa ante paralizaciones no es más que una manifestación del poder de dirección y administración propio de todo empleador, lo cual, dada la tendencia a la automatización de funciones y la inserción de mayor tecnología en las empresas, provocará que medidas como las adoptadas por la autoridad no hagan más que acelerar su implementación, lo cual pudiese traer consecuencias insospechadas en materia de empleo.

CONCLUSIÓN

Desde la entrada en vigencia de la Reforma Laboral a la fecha ha sido posible detectar una serie de inconvenientes, algunos producto de la técnica legislativa utilizada durante la tramitación de la ley y otros con ocasión de oscilaciones interpretativas por parte de los entes administrativos y judiciales llamados a dicha tarea.

Frente a estas dificultades y su impacto en el quehacer de las empresas y la relación entre empleadores y trabajadores, resulta del todo pertinente y oportuno realizar cambios y aclaraciones de la regulación laboral, principalmente en lo referente a la negociación colectiva y la huelga, donde se cierren espacios a la discrecionalidad y se restablezcan ciertos equilibrios necesarios para la convivencia laboral.



Adicionalmente, vale la pena señalar que nuestro país precisa una regulación laboral moderna que no sólo se haga cargo de corregir algunas dificultades que se derivan de la Reforma Laboral del gobierno saliente en materia de negociación colectiva y huelga, sino que incorpore además, en forma vanguardista, las problemáticas de la sociedad actual en materia de empleo flexible especialmente de mujeres y jóvenes, y la introducción de tecnología en el trabajo.

Sólo contando con normas claras y respetuosas de los derechos y libertades de todas las partes involucradas en una negociación colectiva será posible avanzar en relaciones laborales más colaborativas y productivas que vayan en provecho tanto de empleadores como de trabajadores.

ⁱ TC, roles 3016 – 3026/ 2016, acumulados.

ⁱⁱ Rol 86.131-2017