

Editorial.

Una mirada a la reforma laboral sobre negociación colectiva

IVÁN DÍAZ GARCÍA

Director

Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política

El 29 de diciembre de 2014 el Gobierno envió al Congreso Nacional un proyecto de ley (mensaje 1055-362) por el cual se reforma el Código del Trabajo en materia de negociación colectiva. El proyecto tiene detractores de uno y otro lado. En efecto, y de un lado, algunos anuncian un severo perjuicio a las empresas, a quienes buscan trabajo y a los propios trabajadores. De otro lado, hay quienes sostienen que el proyecto en nada modifica realmente la capacidad negociadora de los trabajadores frente a los empleadores.

El disenso frente a esta iniciativa de ley, como frente a cualquier otra, no sólo es natural. En el contexto de una sociedad democrática que se debe construir desde el aporte de todos, el respeto de la divergencia y el diálogo, aquel disenso es una oportunidad para perfeccionar el mencionado proyecto. Pero los aportes no pueden levantarse desde la ignorancia y el prejuicio, sino a partir de lo que el proyecto de ley pretende y propone. Por ello en lo que sigue se presenta un conciso resumen de sus aspectos más relevantes.

El proyecto de ley amplía la negociación colectiva, incorporando a este procedimiento a trabajadores contratados bajo la modalidad de aprendizaje y a los trabajadores por obra o faena. En la actualidad los primeros tienen prohibición de negociar colectivamente y los segundos tienen un procedimiento especial denominado «negociación colectiva no reglada». Además, se restringe la prohibición de negociar colectivamente sólo a los trabajadores que tienen facultades expresas de representación y administración de la empresa.

Por otra parte, el sindicato se erige en el principal ente autorizado para negociar colectivamente. Sólo en las empresas en que no existe sindicato podrán negociar colectivamente los trabajadores agrupados para este efecto (grupo

negociador). El grupo negociador utilizará un procedimiento de negociación colectiva semi reglado, en lugar del procedimiento reglado que todavía pueden utilizar bajo la regulación actualmente vigente.

Un tercer aspecto relevante es que sólo con acuerdo de empleador y sindicato se pueden extender los beneficios de un contrato colectivo a los no sindicalizados. El empleador no podrá extender los beneficios del contrato colectivo vigente a los trabajadores que no formen parte del sindicato. El empleador que lo haga incurrirá en práctica antisindical. En la actualidad esta extensión de beneficios a los no sindicalizados está permitida. Por su parte, los trabajadores que se afilien a un sindicato con posterioridad a la negociación colectiva, disfrutarán de los beneficios establecidos en el contrato colectivo.

Los sindicatos interempresa pueden negociar colectivamente con la empresa a la que pertenezcan algunos de sus socios. En este caso se rigen por el procedimiento de negociación colectiva reglado. Esto no significa que se produzcan negociaciones entre el sindicato interempresa y las varias empresas a que pertenecen sus afiliados. Lo que se está proponiendo es la inclusión del sindicato interempresa en la negociación de empresa.

Uno de los aspectos más relevantes del proyecto que se describe es que se suprime la posibilidad de utilizar reemplazantes durante la huelga. Al respecto el proyecto prohíbe al empleador reemplazar a los trabajadores en huelga, sea con trabajadores propios o externos a la empresa.

Por último, y en el ámbito de los trabajadores por obra o faena (sectores de la construcción y de labores agrícolas de temporada), el proyecto propone que los contratados por obra o faena transitoria puedan negociar colectivamente de acuerdo con el procedimiento no reglado (que es lo que ya existe en la actualidad) y mediante el procedimiento de negociación semi reglado (que se incorpora por primera vez en el proyecto). Antes del proyecto los trabajadores por obra o faena transitoria sólo podían negociar mediante el procedimiento no reglado. En ninguno de los dos procedimientos los trabajadores tienen derecho a fuero antes, durante ni después de la negociación colectiva (artículo 368 del proyecto). En esto el proyecto mantiene la regulación actualmente vigente.

Siempre en el caso de los trabajadores por obra, el proyecto de convenio colectivo se debe presentar entre 50 y 40 días antes del inicio de la obra respectiva (artículo 370 del proyecto). Esto también es una novedad, pues el Código del Trabajo vigente no refiere esta posibilidad, limitando la negociación colectiva no reglada al momento de desarrollo de la obra. Esta innovación es

importante, pues coloca a los sindicatos de trabajadores por obra o faena en condiciones de negociar a favor de quienes aún no han sido contratados, pero forman parte o pueden formar parte del sindicato que negoció (artículo 374 del proyecto).

Estas propuestas, entre otras, conforman el proyecto de reforma laboral. Su acierto o desacierto deberá evaluarse desde sus objetivos, desde sus efectos económicos, productivos, laborales y sociales, y por cierto también desde las exigencias del Derecho internacional laboral estatuido por la Organización Internacional del Trabajo. Pues bien, es tiempo de dialogar.