

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO UNA PROYECCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL: LAS VERDADERAS RAZONES DETRÁS DEL PROYECTO DE LEY QUE PRETENDE SUSPENDERLA

Autor: Diego Varas Villalón

Investigador del Programa Diálogo Social – FIEL

Asesor Secretaría General de la CUT

El proyecto de ley que tiene por finalidad suspender las negociaciones colectivas, es otro de los que viene a hacer frente a la emergencia de carácter sanitaria causado por la pandemia Covid-19. Fue ingresado como Mensaje Presidencial el 14 de marzo de 2020.

Muy al estilo de lo que han sido otros en materia laboral, su título establece que se viene a plantear la suspensión de negociaciones colectivas y “otros”. Así, concretamente el proyecto regula realmente 4 materias: 1) La suspensión de los plazos para negociar colectivamente de todos los procedimientos del título IV del Código del Trabajo; 2) La suspensión de procesos electorales y prórrogas de las directivas sindicales; 3) La suspensión de los plazos de prescripción de los derechos (acciones judiciales y administrativos) establecidos en el artículo 510 del Código del Trabajo, y); 4) Autoriza expresamente la validez y efectos de la utilización de medios electrónicos para todas las actuaciones ante la Dirección del Trabajo.

De todas las materias tratadas en el proyecto, por extensión, solo nos referiremos a la negociación colectiva por ser aquella discusión más importante. De igual forma pueden ser útiles al analizar sobre la extensión de los mandatos dirigenciales.

El boletín legislativo en la parte inicial de las motivaciones expresa como único y principal argumento que a juicio del ejecutivo el proceso de negociación en el estado actual de catástrofe se ha visto complejizado, pero no entrega cifras de solicitudes de suspensión o algún dato concreto cuantificable para asumir el argumento como cierto. No se entiende si realmente el fundamento que expresa el propio Gobierno es real o no.

Si bien, las negociaciones colectivas se podrían estar viendo afectadas, tal argumento cede con la intempestividad de la medida. Lo anterior, es sostenido cuando prácticamente el mismo día que se ingresa al Congreso, paralelamente, diversos Ministros y Subsecretarios comienzan a hacer llamados de “volver

a una nueva normalidad”, con la reapertura de centros comerciales, el reintegro de funcionarios públicos a los Servicios, incluso, con los preparativos para una eventual vuelta a clases en un par de semanas, todo ello, con las mismas medidas que podrían tomarse para negociar colectivamente. En los hechos, una negociación colectiva requiere a máximo 10 personas en una habitación, la que podría ser limitada a 4 o 6 máximos con las precauciones de salubridad idénticas para las demás actividades.

Por ello, parece ser que hay otros motivos detrás de esta “solución” y que pueden estar más relacionada con argumentos de orden económico, pero no macro, sino micro: resguardar el patrimonio de las empresas. Esta distinción es clave, porque en nuestro país las negociaciones ramales o sectoriales no existen -no son ilegales, pero no son parte de la práctica nacional-, por lo que difícilmente se podría imaginar que una sola huelga de una empresa, de los cientos de miles que existen, pueda afectar la economía. Raro también sería que coincidieran varias negociaciones de distintos sindicatos y empresas en los plazos para ejecutarla, pues cada negociación está forzosamente ligada al plazo en que vence el contrato colectivo vigente como también su eventual huelga (arts. 327 y siguientes del Código del Trabajo). Por eso reafirmo que no es una medida que apunte a la economía macro.

El verdadero argumento es que el Gobierno debe estimar que no es un buen momento para someter a más presión a las empresas. Tal situación por cierto no parece ser negada

absolutamente, pero nuestra crítica pasa por transparentarlo. Existe una profunda desconfianza del Gobierno y del mundo empresarial basada en prejuicios en que los trabajadores y sus dirigentes son personas irracionales incapaces de analizar el panorama global y particular en que se puede encontrar la empresa. El ejecutivo está suponiendo a priori que de parte del mundo sindical habrá mala fe y un fin destructivo de presionar a las empresas hasta llevarlas a la quiebra -o cercanamente-.

Lo que no se dan cuenta, es que la negociación colectiva es una oportunidad de diálogo única entre la patronal y trabajadores que no está exclusivamente circunscrita a aspectos de origen económico, sino que a todas aquellas materias de interés de las partes (artículo 306 del Código del Trabajo), por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT (CLS) y el Convenio n° 98, van más lejos y expresan que corresponde a las partes determinar los temas a negociar. Si la parte empresarial y Gobierno también así lo entendieran, podríamos prescindir de este proyecto de ley, como de otros que viene a reglamentar de manera general y abstracta situaciones que debiera quedar al análisis caso a caso entre las partes interesada, de formas más libres, ingeniosas y condicionadas, que estimen conveniente, incluso, tratar materias a propósito del Covid-19; condiciones de salubridad, turnos en la emergencia, protección a grupos de trabajadores de riesgo, entre otras.

La fórmula del proyecto debiera ser en contrario, es decir, mantener la regla general de la negociación colectiva

como derecho fundamental, y que, excepcionalmente, cuando no existan condiciones para llevarla adelante, su titular, es decir, el sindicato, pueda definir paralizarla. Cabe siempre tener presente que la propia OIT y sus órganos de control afirman que la fragilidad económica de una empresa no puede ser motivo suficiente para privar del derecho a negociar colectivamente a las partes. Las razones de lo anterior son simples, la amplitud de temas que admite la negociación puede ser un punto de encuentro a fin de acordar compromisos mutuos para superar la situación económica y, también, porque las materias no necesariamente han de ser sobre dinero, lo que no implica que no sea un interés predominante de ella; la negociación colectiva en países desarrollados se considera una forma efectiva y eficiente de distribución de la riqueza, por sobre los impuestos.

Adicionalmente, otra crítica al proyecto es que deja completamente determinado los tiempos en que ha de retomarse la negociación, una vez que cesen las medidas de la emergencia sanitaria, lo que importa una clara vulneración al artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT sobre negociación colectiva, en cuanto a la estimulación del uso de procedimientos libres y voluntarios, a su vez, del artículo 3 del Convenio N° 87 que establece el derecho de las organizaciones sindicales de administrar sus actividades y de formular su programa de acción, lo que en el caso de análisis implica determinar cuándo y cómo negociar. En esto, se ha de tener en cuenta que el éxito de una negociación colectiva, entre otros factores, está determinado por la fuerza negociadora que tenga el sindicato; tal

fuerza podrá recaer en elementos como el nivel de sindicalización de la empresa, el tamaño del sindicato, los oficios y puestos que ocupen los que integran el sindicato, pero también, la época y momento en que se negocia. Ejemplo de lo anterior, una negociación de un sindicato de profesores en enero y con una huelga en febrero es un sin sentido en nuestro país. Con la ley tal y como está, esta variable ha sido omitida, lo que traerá perniciosas consecuencias para aquellos sindicatos que han elegido detenidamente la época de su negociación, en el marco de su estrategia sindical.

De cualquier modo, aun cuando se estime que lo dicho anteriormente es inútil o estéril, mi último llamado es al diálogo social. Si bien, algún utilitarista podría alegar o excusarse que el formalismo no importa en el fondo, consideramos que tal afirmación será válida sí y solo sí, el fondo no hubiera tenido un resultado distinto de haberse obviado la forma. En este caso, el diálogo social es simplemente el medio (forma) y no el resultado (fondo), aunque tal medio importa una posición y un interés que enriquece el debate de lo decisorio y lo informa necesariamente.

Tanto el Comité de Libertad Sindical como el Comisión de Expertos de la OIT han señalado que respecto a cualquier tipo de medida legislativa que implique modificaciones al derecho de la libertad sindical, en este caso, la negociación colectiva, se han de efectuar consultas previas con las organizaciones de trabajadores más representativa “pues de este modo se garantiza que las normas adoptadas sean compartidas con todas las partes y, por ello mismo, sean duraderas.” (CEACR 2012); así mismo el

Comité de Libertad Sindical a expresado la “(...) importancia del diálogo social en el proceso de adopción de medidas legislativas que puedan afectar los derechos de los trabajadores, incluidas las destinadas a paliar una situación de crisis grave.” (CLS 2018).

Para Chile la obligación promoción y el ejercicio del diálogo social entre Gobierno, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores no solo se emana del hecho de ser un país miembro fundador de la OIT (1919), lo que implica considerar el tripartismo como un medio idóneo para la justicia y paz social -así lo establece la propia Constitución del organismo que los Estados aceptan al ingresar-, sino que también por el hecho de tener ratificado el Convenio N° 144 sobre la consulta tripartita desde 1992 y sus respectivas Recomendaciones N° 113 y 152 sobre la consulta.

Las críticas y las falencias al proyecto de ley que señalamos son sin lugar a duda la consecuencia del incumplimiento por parte del Gobierno de Chile de cumplir con su obligación de consulta a las organizaciones, tanto, de trabajadores como de empleadores.

Finalmente, es menester aclarar que, si bien el texto podría en algunos puntos ser un emplazamiento directo a las autoridades de Gobierno y al mundo empresarial, también a de tenerse en cuenta que la mezquindad de estos puede tener como causa, directa o indirecta, de la labor sindical y lo que proyectan. Difícil rebatir la idea de que en Chile la negociación colectiva está centrada casi única y exclusivamente en el reajuste remuneracional -y cómo culparlos-.

Pero los tiempos de hoy nos obligan y empujan a tomar nuevos desafíos y a repensar todo aquello que creíamos como cierto y verdadero. Si el mayor temor del empresariado previo a la crisis del Covid-19 era una huelga de un par de semanas, la situación actual representa una situación análoga pero amplificada, en profundidad y en prolongación.

Aun al proyecto le quedan etapas, pero estimamos que su tramitación será rápida y su discusión probablemente esté más encaminada en aclarar puntos dudosos y a darle flexibilidad a algunas normas tal y como está, más que a tener una discusión en serio sobre el valor fundamental sobre la negociación colectiva y la necesidad de un diálogo social en temas de derechos fundamentales del trabajo.

En esto, la Central Unitaria de Trabajadores siempre ha estado a la vanguardia, esta vez, proponiendo la creación de consejos sectoriales tripartitos post crisis, al alero del Consejo Superior Laboral, propuesta que de seguro ha de ser desechada por el Gobierno y el Congreso Nacional.