

AVANCES DE LA REFORMA LABORAL Y POSIBILIDADES DE RESPUESTA EMPRESARIAL EN CONTEXTO

Juan Vergara Montoya



Fuente: www.otrasalud.cl

RESUMEN

Este artículo desarrolla los alcances de las reformas introducidas respecto a titularidad sindical y piso de la negociación colectiva, con un análisis contextual y basado en la experiencia observada, a fin de precisar las oportunidades que éstas representan para los sindicatos y las estrategias desarrolladas por el empresariado para neutralizarlas. Como resultado del análisis es posible constatar una relativización de la magnitud –cuando no también del carácter– de algunos de los “avances” de la Reforma Laboral.

PALABRAS CLAVE

- Reforma Laboral
- Negociación Colectiva
- Titularidad Sindical

ANTECEDENTES¹

El 1 de abril de 2017 entró en vigencia la ley 20.940 que “moderniza las relaciones laborales”², introduciendo modificaciones al libro III del Código del Trabajo, sobre organizaciones sindicales, y reescribiendo íntegramente el IV, sobre Negociación Colectiva. En líneas generales, la nueva regulación no transforma la estructura del Plan Laboral elaborado en el año 1979, manteniendo la negociación colectiva a nivel de empresa y con una sobre reglamentación que la complejiza aún más con la adición de nuevas etapas. Como contrapartida, se ha destacado que los cambios en materias como titularidad sindical, piso de la negociación, extensión de beneficios, huelga y negociación del sindicato interempresa, mejorarían la posición negociadora de los sindicatos, respecto de la legislación anterior. A continuación se analizan los alcances que tienen o tendrán las reformas introducidas respecto a titularidad sindical y piso de la negociación colectiva.

I. TITULARIDAD SINDICAL: DE LA DESREGULACIÓN DE LOS GRUPOS A LA DISPERSIÓN SINDICAL

Antes de la Reforma Laboral, para negociar colectivamente con el empleador, los trabajadores podían optar por afiliarse a un sindicato o reunir a un grupo de trabajadores con ese único objeto, conocido como “grupo negociador”. El primero, es una persona jurídica estable, con “fines principales” y permanentes definidos en la propia ley (artículo 220 del Código del Trabajo), representantes protegidos con fuero y a quienes se otorgan permisos especiales para velar por el desarrollo de la organización y sus miembros; mientras que el segundo, es una agrupación de hecho que sólo recibía reconocimiento jurídico para efectos de la negociación colectiva, eligiendo una comisión *ad hoc* para dicho propósito, y que se extinguía con la suscripción de dicho instrumento. Tanto los sindicatos como los “grupos negociadores” tenían la titularidad de la negociación colectiva³.

En el caso de los grupos, estos podían negociar con el empleador de dos formas: a través de un procedimiento reglado (obligatorio), con derecho a fuero y huelga, para lo cual debían cumplir con el mismo *quórum* de constitución de sindicatos “de empresa”⁴ o de “establecimiento”⁵ (anterior artículo 315), lo que obraba como incentivo para constituir uno debido a las mayores garantías que ofrecía para enfrentar un proceso de esas características; o de manera “semi reglada” (voluntaria), en un procedimiento en que la única obligación real de la empresa era responder, y para lo cual bastaba con reunir ocho personas (anterior artículo 314 bis)⁶. Es por ello que, en la práctica, el primer procedimiento era generalmente utilizado por los sindicatos interempresa, a quienes los empleadores negaban el derecho de negociar como tales y debían constituir grupos y presentar proyecto de contrato con los socios que tuvieran por cada razón social o empresa; el segundo procedimiento era el promovido por las propias empresas.

Si bien el modificado artículo 346 del Código del Trabajo permitía a las empresas extender de manera íntegra las cláusulas de un contrato colectivo a los trabajadores no sindicalizados, esto generaba dos “inconvenientes”: el trabajador debía pagar el 75% de cuota sindical y podía además negociar

1 El autor agradece de manera especial a Ginna Rivera, Daniela Marzi y Héctor Álvarez por las fundadas observaciones que formularon a los borradores del presente artículo.

2 La ley fue promulgada el día 29 de agosto de 2016 y publicada en el Diario Oficial el 8 de septiembre del mismo año. La mayoría de sus disposiciones entraron en vigencia el primer día del séptimo mes siguiente a su publicación. No obstante las directivas sindicales, negociaciones colectivas, extensiones de beneficios y jornadas excepcionales iniciadas o verificadas con anterioridad, continuarán rigiéndose por las disposiciones de la normativa anterior hasta su respectivo término.

3 Durante el debate legislativo, bajo la denominación “titularidad sindical” se hizo referencia a tres cosas distintas: reconocer al sindicato como “el titular” de la negociación colectiva, de los beneficios pactados en el contrato colectivo y de ciertas materias a acordar con el empleador. En este artículo se le considera en el primer sentido mencionado.

4 Los *quórum* para constitución de sindicatos se establecen en el artículo 227 del Código del Trabajo, modificado por la reforma.

5 El sindicato de establecimiento es una modalidad del sindicato de empresa, que se puede constituir con 25 trabajadores que representan a lo menos el 30% de los trabajadores que presten servicios en aquél.

6 El artículo 314 bis del Código del Trabajo exigía un mínimo de 8 personas que eligieran, en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo, una comisión negociadora con un mínimo de 3 y un máximo de 5 integrantes. El empleador tenía que responder la presentación de los trabajadores en el plazo de 15 días y su propuesta final debía ser aprobada por aquellos en otra votación secreta ante Inspector del Trabajo.

colectivamente con el sindicato al que se afiliara⁷. En cambio, negociar a través del procedimiento del artículo 314 bis proporcionaba a las empresas la posibilidad de ofrecer, a los trabajadores no sindicalizados, la suscripción de convenios colectivos paralelos a los de las organizaciones sindicales, con distinta fecha de vencimiento, y en los que les otorgaban los mismos beneficios obtenidos por aquellos en su negociación colectiva, pero sin tener que pagar cuota sindical ni parte de ella (“aporte sindical”). Es decir, representaba dos ventajas estratégicas importantes: ofrecer a los trabajadores no sindicalizados que recibieran gratis lo mismo por lo que lucharon los sindicatos; y evitar que, afiliándose incluso todos al mismo sindicato, pudieran negociar en conjunto con éste, por estar “amarrados” a convenios colectivos con distintas fechas de vencimiento –con lo cual la sindicalización “*pasa a ser del todo inútil*”⁸–. Durante la tramitación de la Reforma Laboral, este mecanismo de negociación colectiva era lo que las empresas querían resguardar, el cual se ponía en peligro con la “titularidad sindical”.

El proyecto original de la Reforma Laboral no eliminaba derechamente a los grupos negociadores: les permitía continuar constituyéndose y negociando a través de una norma muy similar al artículo 314 bis⁹ pero sólo en empresas en que no existieran sindicatos con derecho a negociar¹⁰. Además, establecía que ciertas materias sólo pudieran ser acordadas con sindicatos (“pactos de adaptabilidad”). Así, a través de una mezcla de prohibición e incentivos se pretendía que las empresas dejaran de promover la constitución de grupos negociadores para mermar la sindicalización.

El Congreso aprobó el proyecto en los términos señalados y los parlamentarios de Chile Vamos recurrieron al Tribunal Constitucional para que los grupos negociadores tuvieran los mismos derechos que los sindicatos y declarara la inconstitucionalidad de las normas que iban en sentido contrario¹¹. El Tribunal les dio la razón, disponiendo en consecuencia la eliminación del nuevo artículo 315¹², volcándose la presión sobre el Gobierno para que presentara un veto presidencial en el que se reconociera el derecho a constituir grupos negociadores sin que ello estuviera subordinado a la existencia o no de un sindicato. El Gobierno presentó el veto sin regular la constitución y negociación de grupos negociadores, el Congreso lo aprobó y el proyecto se convirtió en ley con esas omisiones. Es por eso que la ley 20.940 contempla normas que aluden a los grupos negociadores pero ninguna de ellas regula cómo deben constituirse y negociar, generando incertidumbre sobre la existencia y eficacia de los mismos.

Los empresarios intentaron que la Dirección del Trabajo determinara para los grupos negociadores, vía dictamen, un procedimiento de negociación colectiva, pero éste resolvió que no tenía competencia para “reglar” un procedimiento ni para aplicar por la vía de la analogía o de manera supletoria alguno de los procedimientos contemplados en la ley para los sindicatos¹³. Determinó, además, que los acuerdos de empresas con grupos negociadores eran válidos y vinculantes pero que no tenían el valor de instrumento colectivo de trabajo. Esto, implicaba que el acuerdo suscrito entre una empresa y un grupo no sería eficaz para evitar que un trabajador involucrado en el mismo negociara con el sindicato al que después se afiliara, independientemente que dicho acuerdo venciere con posterioridad, ya que las empresas no podrían objetar ante la Dirección del Trabajo que está “afecto a un instrumento colectivo vigente”. De este modo, los empresarios perderían una de las dos ventajas estratégicas que les proporcionaban los grupos.

7 Dirección del Trabajo, Ord. N° 2794/064 de 30 de julio de 2007.

8 Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia de 19 de marzo de 2011, RIT N° T-17-2010, confirmada por sentencia de la Corte de Apelaciones de Valdivia de 2 de junio de 2011, Rol N° 26-2011.

9 El nuevo artículo 315 exigía que el grupo reuniera el mismo número de trabajadores necesario para constituir sindicatos y obligaba al empleador a responder la presentación de los trabajadores en el plazo de cinco días, manteniendo la forma de elegir la comisión negociadora y aprobar la propuesta final del empleador del anterior 314 bis (ver nota 5).

10 El proyecto originalmente aprobado por el Congreso reconocía el derecho a negociar colectivamente a los sindicatos que, al momento de presentar proyecto, cumplieran con el *quórum* de constitución, lo cual fue eliminado posteriormente por el veto presidencial.

11 Un primer requerimiento fue presentado el día 6 de abril de 2016 por 14 Senadores (Rol N° 3016-16-CPT). En él se impugnaban diversas normas sobre titularidad sindical, extensión de beneficios, derecho a la información y negociación del sindicato interempresa. Un segundo requerimiento, del mismo tenor, fue presentado el 13 de abril del mismo año por 44 Diputados, que se acumuló al anterior (Rol N° 3026-16-CPT). Los requerimientos, la identidad de los parlamentarios y la tramitación de aquellos puede ser consultada en <http://www.tribunalconstitucional.cl/expediente?rol=3016wsdefrtg>

12 Sentencia del Tribunal Constitucional de 9 de mayo de 2016, Rol N° 3016 (3026) -16 -CPT. Se declararon inconstitucionales algunas normas sobre titularidad sindical y extensión de beneficios.

13 Ord. N° 1163/29 de 13 de marzo de 2017, de la Dirección del Trabajo.

Al quedar sin regulación el procedimiento para constituir y negociar con grupos de trabajadores unidos para este solo efecto, estos no ofrecen al empresariado, como antes, las mismas certezas y garantías para neutralizar la sindicalización y la negociación colectiva, lo que actúa como desincentivo para continuar promoviendo su formación. De este modo, la ansiada titularidad sindical podría conseguirse *de facto*. Y si a esto se agrega que la Reforma Laboral exige el acuerdo de los sindicatos para extender las cláusulas de sus instrumentos colectivos, ante la amenaza de no poder recibir los beneficios, los trabajadores miembros de los grupos negociadores debieran moverse hacia la sindicalización.

Este escenario representa una tremenda oportunidad para que los sindicatos adhieran a sus filas a esos trabajadores que solían formar parte de grupos negociadores, incrementando de este modo su representatividad al interior de la empresa. O, en su defecto, para extenderles las cláusulas de sus instrumentos colectivos y cobrar el “aporte sindical” que antes de la reforma les era negado, incrementando con ello su patrimonio y posibles beneficios a sus afiliados. Pero esto requiere de proactividad, madurez y claridad sobre los distintos actores y sus intereses, en el proceso de toma de decisiones. De lo contrario, este escenario también puede representar una severa amenaza: que los grupos negociadores se conviertan en sindicatos independientes, con sus propias directivas sindicales y que negocien colectivamente por separado, en fechas distintas, aumentando de este modo la dispersión del poder sindical y la competencia intersindical. Lamentablemente, éste ha sido el camino que han tomado varios grupos negociadores que existían de manera previa a la entrada en vigencia de la reforma.

Aunque fomentar la creación de sindicatos puede incomodar a un sector del empresariado, ésta ha sido una estrategia que ha resultado muy útil para otro sector que, desde antes de la reforma, ya había eliminado los grupos negociadores pero al mismo tiempo ha procurado la existencia de varias organizaciones sindicales rivales, con las cuales suscribe —ya sea organizadas en tres o cuatro bloques, como ocurre en algunos bancos, o de manera individual y dispersa, como ocurre en el *retail*— instrumentos colectivos diferenciados en su contenido o vencimiento, obteniendo —al menos en parte— resultados similares a los que ofrecían los grupos negociadores.

No obstante, no se debe descartar que los grupos negociadores se continúen formando, durante la vigencia de la Reforma Laboral. Primero, porque el dictamen de la Dirección del Trabajo podría ser revocado en un eventual cambio de gobierno. Segundo, porque el mismo dictamen les reconoce existencia y validez a los acuerdos que suscriban, sólo les niega la naturaleza jurídica de instrumento colectivo. Pero es dudoso que puedan suscribirse en empresas donde existen sindicatos para beneficiar a trabajadores que no están afectos al contrato colectivo, porque, si contienen cláusulas idénticas a las del contrato colectivo, ello constituiría una extensión de beneficios encubierta, y si las cláusulas que contienen son distintas, se trataría más bien de una especie de “compensación colectiva por no haber negociado colectivamente” que tendría por objeto o resultado desincentivar la sindicalización de esas personas.

Así las cosas, es posible que los grupos negociadores caigan en desuso y, como consecuencia, se logre en los hechos la ansiada titularidad sindical. Es posible también que esto implique un aumento en la tasa de sindicalización pero no necesariamente en el poder y representatividad de los sindicatos, ya que los grupos negociadores constituidos antes de la reforma pueden dar origen a nuevos sindicatos, tan pequeños en tamaño o incluso más que los preexistentes, enriqueciendo un escenario de dispersión sindical para el que el empresariado ya cuenta con cierta experiencia y aprendizajes acumulados.

II. PISO DE LA NEGOCIACIÓN: SE REENFOCA LA DISCUSIÓN PERO NO SE GARANTIZA EL RESULTADO

Si la titularidad sindical refuerza la posición del sindicato en la discusión sobre mejoras remuneracionales de carácter colectivo, el “piso de la negociación” introducido por la Reforma Laboral es una institución que favorece la posición del sindicato en una negociación colectiva reglada: por un lado, mejora su alternativa frente a una oferta del empleador que consideren inferior a lo vigente, y por otro, reenfoca el marco en que se desarrollará la negociación.

El piso de la negociación que contempla la reforma es una versión “remasterizada” del anterior artículo 369 del Código del Trabajo, que permite al sindicato informar a la empresa que opta por mantener sus condiciones contractuales vigentes, por 18 meses, sin incremento real, reajuste por IPC ni bono de término¹⁴. Es una medida desesperada que la ley permite adoptar al sindicato cuando este considera que es mejor quedarse con los sueldos, remuneraciones y beneficios “congelados” por un año y medio que aceptar la oferta de la empresa. Esta facultad del sindicato se mantiene con la Reforma Laboral, con las mismas exclusiones de incremento, reajuste y bono de término, pero con algunas modificaciones sustanciales, como se verá a continuación.

A) LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR DEBE RESPETAR EL PISO DE LA NEGOCIACIÓN

Si bien el sindicato, en cualquier momento de la negociación colectiva puede comunicar a la empresa que se acoge al piso de la negociación, la Reforma Laboral la obliga a que su respuesta al proyecto presentado por el sindicato “contenga”, a lo menos, idénticas estipulaciones al contrato colectivo vigente, y si éste no existiere, los beneficios que “de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores”, exceptuando en ambos casos las cláusulas sobre reajuste e incremento de remuneraciones, bono de término de negociación y acuerdos sobre extensión de beneficios (artículo 336).

Esto significa que el empleador no puede, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, proponer la eliminación de cláusulas u ofrecer beneficios por un monto inferior al vigente. Pero eso no le impide que, en el curso de las conversaciones, proponga al sindicato la eliminación o rebaja de beneficios, el cual es “libre” de aceptar o no. Su obligación es sólo “responder” de determinada manera. Entonces, ¿cuál es el avance?

El avance no es cuantitativo sino cualitativo, o al menos simbólico. Tradicionalmente, las empresas usaban la táctica de responder el proyecto ofreciendo menos de lo vigente, como parte de una estrategia más global de presión y desgaste, debiendo el sindicato asumir como primera misión “recuperar lo que tenía” para recién comenzar a discutir sobre lo que está pidiendo, lo cual causaba mucho desánimo y malestar en los dirigentes y sus socios. Por ello, que la empresa responda con el piso, modifica el marco referencial de la discusión: se parte de lo vigente, no se puede ya fingir que eso no está “sobre la mesa”, de modo que si realmente desea eliminar cláusulas, reducir beneficios o destinatarios tiene que hacer esfuerzos por convencer al sindicato o proponerle alguna forma de transacción, de lo contrario las conversaciones difícilmente fluirán. En dicho caso, comparte con el sindicato la presión de modificar el contrato colectivo.

B) EL PISO BENEFICIA A TODOS LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA NEGOCIACIÓN

Con la legislación anterior, la Dirección del Trabajo entendía que, al acogerse al artículo 369, los trabajadores sólo mantenían los beneficios de que gozaban, de modo que había que distinguir entre aquellos que estaban afectos al instrumento colectivo (negociadores o con extensión de beneficios) y aquellos que sólo estaban regidos por sus contratos individuales de trabajo¹⁵. Estos últimos sacaban la peor parte, ya que no sólo quedaban con sus remuneraciones congeladas durante 18 meses, sino que ni siquiera accedían a los beneficios del contrato colectivo. La lógica era “se mantiene lo que se tiene”.

Con la reforma, en cambio, el contrato colectivo es piso para todos los trabajadores involucrados en la negociación, aun cuando no estuvieran afectos a aquel. Esto significa un avance cuantitativo que, modifica también el marco referencial de la discusión y las estrategias de negociación en aquellas empresas sin extensión de beneficios: los trabajadores nuevos saben que, en el peor de los casos, tienen derecho a obtener los beneficios (congelados) del contrato colectivo, por lo que la medida desesperada de acogerse al piso igualmente les puede significar una mejora; esto obliga a las empresas a manejar escenarios presupuestarios en que absorban el mayor costo que les significa igualar los trabajadores “nuevos” con los “antiguos”, debiendo recurrir a presupuesto adicional para ofrecer mejoras efectivas al contrato colectivo.

14 Por una ficción legal se entiende suscrito un nuevo contrato colectivo, de carácter forzoso para el empleador, sin que materialmente deba suscribirse uno.

15 Ord. N° 4932/330 de 22 de noviembre de 2000, de la Dirección del Trabajo.

Para atenuar el impacto de esto último, las empresas implementaron en sus contratos colectivos una forma de distribuir beneficios según antigüedad laboral. En su versión básica, requiriendo contrato indefinido para acceder a los beneficios, y en el otro extremo, elaborando varios tramos de antigüedad para percibir distintos montos de un mismo beneficio, práctica muy extendida en el *retail*, pudiendo encontrar contratos colectivos con cinco montos distintos de asignación de movilización, de colación, aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias, bono de vacaciones, y hasta ocho de bonos de presentismo según el tipo de jornada laboral.

Esta estrategia ha resultado eficaz porque convierte la demanda de reivindicación salarial (contra la empresa) en una disputa por el mejor derecho de unos por sobre otros (disputa intra sindicato), de los “antiguos” contra los “nuevos”, donde el incremento de los primeros depende del menor incremento de los segundos, y en la cual terminan por imponerse los primeros. Con mucha facilidad, los trabajadores desplazan el principio jurídico “a igual trabajo, igual remuneración” por el dicho popular “la antigüedad vale”. Especial esmero tienen al momento de acordar los montos del bono de término de negociación, desnaturalizándolo, hasta convertirlo en un verdadero “premio” otorgado por la empresa en reconocimiento a los años trabajados. Lo que los trabajadores no advierten es que cada vez más el contrato colectivo se asemeja a un plan de compensaciones por antigüedad o permanencia laboral elaborado por la empresa y que, con esa forma de distribución, se dificulta determinar si el costo de la oferta de aquella es superior, similar o incluso inferior al destinado a la negociación anterior o al de otros sindicatos que negociaron previamente.

C) EMPLEADOR PUEDE ELUDIR EL PISO EN RAZÓN DE “CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS QUE LO JUSTIFIQUEN”

Pese a las mejoras antes señaladas, la reforma introduce un factor muy ambiguo. Con la legislación anterior, acogerse al artículo 369 era una facultad exclusiva del sindicato, que podía ejercer en cualquier circunstancia. Con la reforma, en cambio, dicha facultad está condicionada a que las partes no hubieren convenido rebajar el piso de la negociación “cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen” (artículos 341 y 342).

El problema es que la justificación es demasiado amplia y quien la define en primera instancia es la propia empresa, pudiendo significar cualquier cosa, por lo que, si las partes no se ponen de acuerdo, la controversia deberá ser resuelta por los tribunales de justicia. Eso, da lugar a un segundo inconveniente: ¿en qué situación queda la negociación colectiva durante el juicio, si en principio ésta terminó con la comunicación del sindicato a la empresa de que se acogía al piso?

Así, toda la presión se traslada hacia el sindicato, quien no podrá exigir el cumplimiento administrativo ni judicial del piso mientras no se determine si concurre o no la causal de justificación de la empresa; y peor aún, debe lidiar con el riesgo de no saber en qué situación quedará la negociación colectiva en caso que el tribunal falle a favor de la empresa, determinando que no se podía haber acogido al piso.

Para evitar estas incertidumbres, los sindicatos debieran negarse a suscribir acuerdos para autorizar la rebaja del piso. Las perspectivas que se abren con una justificación tan ambigua como la señalada constituyen un poderoso incentivo para que las empresas insten a dicho acuerdo y presionen por él en distintas oportunidades: como condición para sentarse a conversar (antes de la negociación), para continuar las conversaciones o avanzar en el desarrollo de propuestas (durante la negociación) o para terminar el proceso (incorporándolo en la última oferta) o el conflicto (incorporándolo en la nueva oferta durante la huelga, “descuelgue colectivo”). Sin mencionar los “acuerdos entre caballeros” a que se puede arribar sin necesidad de consultar a la asamblea de socios.

No obstante, los empresarios ya han ideado formas alternativas para eludir el piso de la negociación sin necesidad de contar con el acuerdo previo del sindicato ni esgrimir “circunstancias económicas”, por ejemplo: reducir beneficios a “socios futuros” y traspasar los beneficios del contrato colectivo a otros instrumentos.

La primera es similar a la tradicional segmentación de beneficios por antigüedad laboral pero se caracteriza porque los socios vigentes transan, la obtención de sus mejoras económicas en el presente, con cargo a eliminar o reducir beneficios a los trabajadores que se afilien posteriormente al sindicato; la empresa hace un gasto ahora que compensará –con creces– con ahorros futuros. El argumento “no te preocupes por los que no están, preocúpate por los socios que tienes ahora” suele ser el que esgrimen las empresas, el cual a veces se conjuga con el cortoplacismo de los trabajadores, que finalmente se vuelve contra ellos¹⁶, no obstante también existen honrosas excepciones que, aunque a un alto costo, tienen en cuenta los efectos a mediano plazo¹⁷.

A su vez, la segunda consiste en acceder a las principales materias solicitadas por el sindicato pero condicionado a una distribución de beneficios en distintos instrumentos, de manera que, algunos quedarán estipulados en el contrato colectivo, otros en los contratos individuales y otros en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. La eficacia de este mecanismo radica en que, al igual que el caso anterior, los trabajadores acceden a puntos muy importantes del petitorio sindical a cambio de una mera formalidad que, en sustancia, no les afecta, pero que sí le permitirá a la empresa eliminar o modificar beneficios a su mero arbitrio, sin necesidad de acuerdo futuro con el sindicato¹⁸.

En definitiva, las modificaciones introducidas al piso de la negociación intervienen el marco de referencia en que se desarrolla la discusión, mejorando la posición estratégica del sindicato, pero no garantiza la integridad del contrato colectivo ya que, en última instancia, los sindicatos pueden acceder a la eliminación de cláusulas o a la reducción de beneficios, y las empresas cuentan con distintas estrategias para conseguirlo.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Si bien las modificaciones en materia de titularidad sindical y piso de la negociación mejoran, en principio, la posición negociadora de los sindicatos, esto se ve relativizado debido a la rápida adaptación que las empresas están mostrando frente a esta nueva realidad, a través de la implementación de estrategias –en el marco de la ley– que neutralizan las mayores oportunidades que estas representan para los sindicatos.

En relación con la titularidad sindical, la desregulación de los grupos negociadores conlleva la amenaza de que las empresas promuevan la conformación de nuevas organizaciones sindicales que compitan con las preexistentes, impidiendo que el incremento del porcentaje de sindicalización se traduzca en un aumento del poder sindical debido a su dispersión.

A su vez, en cuanto al piso de la negociación, la amenaza radica en la presión que las empresas podrían ejercer sobre los sindicatos para que suscriban acuerdos que les permitan eludir el piso por “circunstancias económicas que las afecten”, acepten incrementos salariales con cargo a reducción de beneficios para socios futuros o accedan al desmantelamiento del contrato colectivo distribuyendo sus beneficios en otros instrumentos.▼

16 En una importante empresa del comercio, anualmente se suele negociar fuera de la negociación colectiva y con todos los sindicatos, condiciones especiales de trabajo en cierta época del año, las que llevan asociadas el pago de un bono. Como es natural, todos los años se producen discrepancias en torno a cuál debe ser el incremento del bono, alcanzándose el acuerdo, en algunas oportunidades, cuando el período en que debía regir ya había comenzado. La empresa no estaba conforme con el mayor gasto que le representaba este acuerdo, en comparación con el gasto que en el mismo período debía realizar su competencia, por lo que en una negociación condicionó cualquier incremento a que se dejara pactado que, para los trabajadores que a partir del año siguiente tuvieren menos de dos años de antigüedad en la empresa, se les pagaría montos inferiores que quedaron establecidos. Presionados por las circunstancias, uno a uno los sindicatos fueron firmando el acuerdo; los más optimistas se dijeron “no importa, el próximo año peleamos el mismo monto de bono para los nuevos”, pero al año siguiente no pudieron revertir la situación. Peor aún, la empresa llevó a cabo una reestructuración que implicó el despido masivo de trabajadores y la contratación de personal nuevo. Como resultado, la composición de las asambleas se había modificado por completo y la mayoría de sus socios actuales cuestionaba que se les pagara un bono inferior al que ahora sólo recibían unos pocos, precisamente por resguardar los intereses de estos últimos.

17 En marzo de 2017 terminó la negociación colectiva de minera La Escondida, luego de 43 días de huelga. El proceso, desarrollado bajo la vigencia de la legislación anterior, culminó con amargura cuando el sindicato informó a la empresa que se acogía al artículo 369 del Código del Trabajo. Uno de los motivos del sindicato fue su negativa a aceptar la reducción de beneficios para socios futuros.

18 Esta situación se produjo en una ONG que actúa como organismo colaborador del Estado, cuyas implicancias fueron advertidas por los dirigentes sindicales, pero se vieron en la necesidad de aceptar porque los trabajadores estaban obteniendo un anhelado incremento de sueldo.

Suscríbete a los

CUADERNOS

DE

COYUNTURA



NODO XXI

FUNDACIÓN NODO VEINTIUNO

Recibe en tu domicilio un ejemplar impreso de nuestra publicación bimestral y ayúdanos a seguir generando conocimiento al servicio de la democratización política, social y económica del país.

*Suscripción anual:
desde \$50.000*.
Suscripción mensual:
desde \$5.000*.*

Para concretar tu suscripción

escribenos a:

suscripciones@nodoxxi.cl

** Los valores indicados son el aporte mínimo sugerido. Se aceptan aportes superiores mensuales o anuales según la capacidad económica de cada suscriptor.*

¿QUÉ DATOS NECESITAS PARA HACER TU DEPÓSITO?



Fundación Nodo XXI - RUT:
65.065.819-1

Cuenta Corriente N°
Banco de Chile: 008000240709

Correo de confirmación:
suscripciones@nodoxxi.cl

¿A QUÉ DESTINAMOS LAS DONACIONES?

- ▼ A la elaboración y difusión de material de estudio sobre problemáticas políticas, sociales, económicas y culturales, con una perspectiva de derechos y un enfoque que destaca por su originalidad y compromiso con el cambio social.
- ▼ A la organización de actividades de formación de masas críticas a través del debate, la deliberación y construcción de miradas colectivas, especialmente en conjunto con organizaciones y movimientos sociales de relevancia nacional.
- ▼ A la elaboración y socialización de propuestas y opiniones relevantes para la apropiación crítica de nuestra realidad, a través de material para medios de comunicación, redes sociales, columnas de opinión y campañas.