

Trabajadores y empleadores en jaque tras norma del Ejecutivo

OPINIÓN



DANIEL ROBLES IBAZETA

Abogado laboralista

El objetivo ideal de toda negociación colectiva es la llegada a un acuerdo de forma directa entre el trabajador,

representado por la organización sindical, y el empleador, con la consecuente firma de un convenio colectivo.

Sin embargo, en la práctica, la situación es totalmente opuesta. Hasta el año 2018 se firmaron solo 352 convenios colectivos, según el Ministerio de Trabajo (MTPE). Por otro lado, la participación de trabajadores en organizaciones sindicales es realmente escasa: 14.5% en el sector público y 2.8% en el privado, de acuerdo a la misma fuente.

Los motivos de esta problemática pueden ser diversos. No obstante, el reciente decreto supremo, emitido

por el MTPE, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no hace más que anular la posibilidad de mejorar dicho escenario, reduciendo la probabilidad de generar un diálogo productivo y acuerdos colectivos que sean convenientes para ambas partes.

El reglamento, al flexibilizar los requisitos de la convocatoria a una huelga, permite, por ejemplo, el inicio de una sin la necesidad de que exista una negociación colectiva en curso, propiciando que se desvirtúe la naturaleza propia de dicha negociación y existiendo la opción de in-

vocar a cualquier razón que, incluso, trascienda el vínculo laboral.

El equilibrio del vínculo laboral entre ambos actores se ve drásticamente dañado con cambios como el hecho de que solo los trabajadores podrán solicitar el arbitraje potestativo como medio para la solución de la negociación colectiva, quedando la empresa excluida de tal decisión. Por otro lado, la norma impide que la empresa disponga que los trabajadores que participen de la huelga puedan ser sustituidos por otros que no se adhieran a la misma y que no formen parte del sindicato. En el caso de los trabajadores de los

servicios esenciales, el empleador tampoco tendrá mayor cabida en la decisión sobre si deben laborar o no en caso de huelgas, siendo el MTPE quien determine esto “en función a razonabilidad y buena fe.”

Los cambios introducidos por esta norma, en lugar de beneficiar al trabajador, lo que hacen es perjudicarlo, haciendo menos competitivo al empleador y provocando que en el mediano y largo plazo genere menor empleabilidad. Probablemente, lo más crítico de este decreto supremo es que es una herramienta que brinda la potestad al Ejecutivo de realizar el trabajo que, por la implicancia y trascendencia del tema, debería estar en manos del Congreso.