

HUELGA: REGULACION Y DERECHOS DE LOS NEGOCIADORES

- La negociación se justifica porque el aporte que realizan los trabajadores a la empresa donde laboran es superior a la que podrían materializar en otras fuentes de trabajo. Las cotas de una negociación colectiva bien concebida son, como piso, la remuneración en el empleo alternativo y, como techo, el costo de reemplazo para el empleador.
- La huelga debe entenderse, en este contexto, como un recurso de presión en respaldo del poder de negociación de los trabajadores y no un instrumento de una lucha de clases. La anterior legislación chilena sostenía que la negativa a trabajar por parte del sector laboral debía privar al empleador de las facultades de administrar la empresa, reconociéndole así a los huelguistas una suerte de monopolio para ocupar los puestos de trabajo.
- El despojo de los derechos básicos a cualquier parte negociadora, como lo son la libertad de trabajo o la de administrar una propiedad o empresa, conduce al resultado inevitable de que la negociación no produce soluciones justas o no se resuelve a nivel de los involucrados, adquiriendo ésta el carácter de un conflicto "político social", trasladándose así la búsqueda de soluciones a las instancias políticas pertinentes.
- La actual legislación ha logrado crear el equilibrio necesario en el proceso de negociación colectiva. Los trabajadores tienen amplias facultades para organizarse y gozan de fuero durante la negociación. En caso de producirse una huelga la ley respalda a los trabajadores impidiendo al empleador contratar reemplazantes permanentes durante un plazo determinado. Durante dicho plazo los trabajadores conservan una verdadera exclusividad de negociación con el empleador pudiendo exigir, incluso, ser recontratados en las condiciones vigentes al término del contrato colectivo anterior. Terminado dicho plazo el empleador puede contratar a terceros, mecanismo que evita que las demandas laborales sobrepasen el verdadero valor de su productividad.

A Razón de la Negociación Colectiva

1 El objeto y materia de la negociación colectiva es el acordar remuneraciones coherentes con el valor del aporte de los trabajadores a la empresa.

2 Los trabajadores suelen hacer un aporte a la empresa donde laboran superior al que podrían materializar en otras fuentes de trabajo por consideraciones de experiencia, destreza adquirida y cohesión del equipo de personal. Por esta razón es de justicia la existencia de procedimientos periódicos y pacíficos que les apoyen en el reconocimiento de remuneraciones concordantes con el valor de esa productividad y superiores a las que recibirían en empleos alternativos.

3 En este proceso, sin embargo, los intereses del resto de la sociedad deben también ser resguardados. No es justo que el nivel de las remuneraciones sobrepase al exigido por otros trabajadores capaces y dispuestos a realizar el mismo aporte, negándoles a éstos el derecho sobre esos empleos. Tampoco es justo que se avasalle el derecho del empleador a operar con los costos más bajos que el mercado le permita, lo que muchas veces significa la posibilidad de sobrevivir. Menos, que a los consumidores se les recargue artificialmente los precios.

4 El nivel de exigencia de trabajadores alternativos, desempleados o ejerciendo otras ocupaciones, está representado por el costo de reemplazo. Las cotas de una negociación colectiva bien concebida son entonces —como piso— la remuneración del trabajo alternativo y —como techo— el costo del reemplazo para el empleador.

5 La negociación bien regulada es aquella que reconoce los legítimos derechos de las partes y logra el juego de fuerzas concordante con la efectiva capacidad de negociación de ellas. La regulación de este conflicto de intereses, además, debe necesariamente contemplar una responsabilidad intransferible y al margen de autoridades, de modo que las partes involucradas actúen en calidad de adultos ponderando los beneficios, costos, riesgos y consecuencias de sus actos.

B Razón de la Huelga

6 Antiguamente se concebía la huelga como el mecanismo necesariamente conducente al mejoramiento de remuneraciones y condiciones de trabajo. Por ser parte de una negociación económica, y no de una lucha de clases, la racionalidad de la huelga no es ésta; debe entenderse como un recurso de presión en respaldo del poder de negociación de los

trabajadores. Así, entonces, en épocas económicas normales será lógico que la huelga, y la opción a ejercerla, conduzca a diversos mejoramientos, lo que es coherente con el aumento de valor de la productividad que distingue a esos períodos. En épocas de recesión y crisis, sin embargo, la justificación del derecho de huelga radica en su capacidad para evitar que las remuneraciones caigan más allá de lo que cae el valor de la productividad.

7 Quienes concebían la huelga como una opción necesariamente exitosa para la parte laboral procuraron revestirla con todos los medios de un incontrarrestable poder de presión. La vía es conocida y consistió en cercenar progresivamente las opciones legítimas del empleador.

8 La tesis sustentada por la anterior legislación chilena era que la negativa a trabajar por parte del sector laboral debía privar al empleador de las facultades de administración de su empresa. Dicha negativa de los trabajadores debía prevalecer por sobre el derecho del empresario a ejercer atributos del derecho de propiedad, como lo es el contratar personal. La tesis reconoce así a los huelguistas una suerte de monopolio para ocupar los puestos de trabajo y les concede el derecho a ser los únicos legalmente capaces de negociar con el empleador (propiedad del empleo).

9 El despojo de las opciones básicas de cualquier parte negociadora conduce al resultado inevitable de impedir que la negociación pueda alcanzar soluciones justas entre las partes involucradas. La negociación deja de ser tal; automáticamente se transforma en "un conflicto político-social" y la búsqueda de solución se traslada a las instancias políticas.

10 En los países comunistas el trabajador no tiene libertad de trabajo ni derecho a negociar individual ni colectivamente y el nivel de las remuneraciones es una decisión privativa del Estado. En las economías libres, un inadecuado reconocimiento del derecho de las partes acarrea la imposibilidad de solución a nivel de ellas y con ello el involucramiento de los gobiernos cuyas soluciones habitualmente resultan perjudiciales a los intereses tanto de los consumidores (alza de precios o aranceles) como de los desempleados (mercado laboral desequilibrado).

C Derechos de los Negociadores

11 La actual legislación laboral chilena ha logrado regular con eficiencia, efectividad y justicia el equilibrio necesario en el proceso de negociación colectiva.

12 La parte laboral tiene las más amplias facilidades para organizarse y en los términos que crea más convenientes para negociar con su empleador. Contempla fuero en favor de los involucrados durante la negociación y siempre para sus dirigentes. Obliga al empleador a responder y negociar los proyectos de contratos colectivos que le sean presentados y, de producirse la huelga, le impide contratar reemplazantes permanentes durante un plazo de 60 días, plazo en que, a pesar de haber terminado el contrato anterior, la ley mantiene un vínculo laboral. Durante este período los trabajadores conservan una verdadera exclusividad de negociación con el empleador, pudiendo exigir, además, ser recontratados en las condiciones vigentes al término del contrato colectivo anterior (piso nominal). El trabajador individual recupera su libertad de trabajo y de afiliación sólo a los 30 días de huelga pudiendo sólo entonces negociar directamente con el empleador, o en su defecto exigir su recontratación.

13 El empleador, por su parte, en todo momento conserva las facultades de administración de su empresa, y, sólo transcurridos 60 días de huelga, y por caducidad de vínculo, pasa a recuperar la posibilidad de contratar en forma permanente a trabajadores distintos de los huelguistas.

14 La negativa a trabajar por parte de los huelguistas será siempre un derecho de plazo indefinido, pero la vigencia de vínculo de los trabajadores con su empleador terminado el contrato anterior es un derecho de plazo limitado; transcurrido éste los trabajadores dejan de tener la exclusividad sobre los puestos de trabajo.

15 Si las pretensiones de los trabajadores no sobrepasan los costos de reemplazo para el empleador la negociación proseguirá entre ellos aun pasados los 60 días, sin importar que no exista vínculo legal entre ellos. Sobre este punto la legislación laboral chilena favorece mucho más al trabajador que, por ejemplo, la norteamericana, país donde una vez expirado el contrato colectivo los trabajadores carecen de todo vínculo legal con su empleador, no teniendo entonces derecho a exigir recontratación ni piso salarial alguno.

D Reflexiones Finales

16 La regulación vigente de la huelga permite soluciones a nivel de las partes, evita que la negociación inunde el espacio de la política, previene los abusos e irresponsabilidades en el uso de la opción de la huelga y mantiene la coherencia entre las remuneraciones y la productividad del trabajo.

17 La mantención del vínculo laboral una vez terminado el contrato y por plazo indefinido (huelga sin plazo) crea para los huelguistas una propiedad sobre su empleo. Desaparece la opción legítima para el empleador de recurrir al mercado laboral, opción sin la cual deja de ser realmente parte negociadora, pues carece de capacidad para regular las demandas que le hagan.

18 Una disposición que prohíba contratar reemplazos durante la huelga desconoce los atributos del derecho de propiedad y significa maniatar a uno de los negociadores. El elemento legítimo al que deben recurrir los huelguistas en apoyo de sus demandas es el valor de su trabajo, no el daño que causa la paralización. Esta, en muchos casos, puede significar la quiebra o un deterioro patrimonial injusto para el empleador.

19 La adecuada regulación de la huelga mantiene al gobierno fuera de las negociaciones. Una mala regulación obliga a la intervención gubernamental, al menos en las huelgas grandes. El impasse que se produce a nivel de las empresas medianas sindicalizadas, conduce a una tirría antisindical por parte de los empleadores, al carecer de instancia política que soluciones sus "conflictos" y dicho formato pasa a constituirse en uno evadido por los empleadores/inversionistas.

Rodrigo Alamos M.*

* Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile. M.B.A., Universidad de Chicago. Fue Secretario Ejecutivo de la Comisión Plan Laboral.