

REPUBLICA DE CHILE



DIARIO DE SESIONES DEL SENADO

PUBLICACION OFICIAL

LEGISLATURA 321ª, EXTRAORDINARIA

Sesión 33ª, en martes 15 de enero de 1991

Ordinaria

Intervención del Senador
Señor Jaime Guzmán Errázuriz

NUEVAS NORMAS SOBRE ORGANIZACIONES
SINDICALES Y NEGOCIACION COLECTIVA

APARTADO

NUEVAS NORMAS SOBRE ORGANIZACIONES SINDICALES Y NEGOCIACION COLECTIVA

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Guzmán.

El señor GUZMAN.— Señor Presidente, al debatir este proyecto creo que corresponde reconocer la importante mejoría que ha experimentado el texto que hoy conocemos, con respecto a la iniciativa original. En mi opinión, todos los esfuerzos que se han hecho en tal sentido merecen encomiarse y valorarse en su mérito.

Sin embargo, nuestro Partido tiene, en relación al texto que hoy discutimos, ciertos reparos fundamentales que nos llevan a anunciar nuestros votos en contra de la idea de legislar, teniendo presente que no hay que entender que la votación en general es una idea de legislar en abstracto, sino referida a una iniciativa determinada y en una oportunidad también específica.

Tuvimos reparos hacia el proyecto de terminación del contrato de trabajo y también en cuanto al de centrales sindicales. Sin embargo, en ambos casos votamos favorablemente porque nos pareció que nuestras objeciones no tenían un carácter suficientemente medular frente a lo que ellos representaban, lo que, en cambio, sí nos ocurre en este caso.

A mi juicio, a lo largo de todo el proyecto no queda nítido qué es lo que realmente entienden sus autores por una remuneración justa.

A mi modo de ver, es remuneración justa aquella que refleja el aporte de un trabajador o de un grupo de trabajadores a la productividad de la empresa. Ese concepto medular y esencial para determinar lo que es una remuneración justa debe también inspirar toda la legislación que regule la nego-

ciación colectiva.

Cuando se establecen fórmulas legales que validan la circunstancia de que las remuneraciones vayan más allá o suban por encima de lo que es el aporte que el grupo de trabajadores correspondiente realiza a la productividad de la empresa, sobreviene una serie de efectos económicos y sociales muy negativos. Entre ellos quiero subrayar la tendencia de los empresarios a mecanizar sus empresas y a contratar menos personal, fenómeno que empíricamente se ha demostrado como algo de ordinaria ocurrencia cuando se cae en el error señalado.

Por otra parte, también se arriesga una pérdida de competitividad en las empresas, lo cual reviste particular importancia en un esquema de economía abierta, como el que hoy día existe en Chile y constituye también el rumbo hacia el cual camina el grueso de la humanidad.

Quiero subrayar, señor Presidente, algunos aspectos que tienen especial relevancia en un país como Chile, en los tópicos que acabo de mencionar.

Somos un país joven. Cada año acede una cantidad muy grande de personas al mercado del trabajo buscando una ocupación por primera vez. En los próximos 10 años, más de un millón y medio de jóvenes se incorporará a lo que se denomina la fuerza de trabajo, reclamando un empleo. En consecuencia, para una nación como Chile, la creación de nuevas fuentes de ocupación tiene una importancia y una exigencia mayores que en otros países donde ese crecimiento vegetativo es inferior, o no tan explosivo como en nuestra patria.

En seguida, somos un país en vías de de-

sarrollo que necesita crecer en forma alta y sostenida en el tiempo de modo mucho más imperioso que lo que ocurre en las naciones desarrolladas.

He reflexionado largamente sobre las comparaciones que suelen hacerse entre nuestra legislación laboral y la que impera en los países desarrollados, y hay una conclusión que siempre me intriga intelectualmente en cuanto a la validez de esas comparaciones.

Los países desarrollados se dan por satisfechos creciendo a tasas del 2 al 3 por ciento. No necesitan más que eso, e, incluso, un crecimiento alto y sostenido en el tiempo podría significarles problemas en el orden del medio ambiente y de otras realidades que pasan a ser más importantes en ellos que el crecimiento económico del producto, como ocurre en naciones en vías de desarrollo.

Por eso creo que debemos analizar o sopesar esta realidad en todo lo que ella implica como diferencia entre Chile y los países desarrollados.

Apunto a dos consideraciones adicionales.

Estamos obligados a no perder competitividad para nuestras empresas, por la circunstancia de que América Latina marcha cada vez, en medida más acelerada, hacia esquemas de desarrollo que nos demandarán una eficiencia muy alta en nuestra producción.

Por otro lado, como se ha dicho aquí, en el debate, durante la mañana, es evidente que el camino para mejorar las remuneraciones es alcanzar el pleno empleo. Cuando se logra éste y cuando el país crece a tasas altas y sostenidas en el tiempo, las remuneraciones reales suben. Esa es la única vía que en definitiva puede producir un incremento efectivo en el nivel de tales remuneraciones.

Establecidas estas ideas, quiero manifestar que vemos con extraordinaria aprensión

que la negociación salga del ámbito de la empresa. Las negociaciones supraempresarias parecen inconvenientes porque desvirtúan, a nuestro juicio, el concepto básico de lo que debe perseguir una negociación colectiva. Es cierto que en el proyecto se establece que a ella sólo se llegará por acuerdo voluntario de los empleadores y trabajadores comprometidos. Ciertamente, eso representa un avance muy significativo en el contenido del proyecto con respecto a planteamientos originales en la materia.

Pero, aun así, pienso que si se trata de determinar el aporte que los trabajadores realizan a la productividad de una empresa, eso sólo puede efectuarse válidamente al interior de ella. Por esa razón, toda negociación en un nivel supraempresa, en mi opinión, sólo tiene inconvenientes y ninguna ventaja.

Además, no debemos perder de vista que, cuando hablamos de libertad de empleadores y trabajadores para concurrir a esas negociaciones interempresas, o por sectores o áreas de la economía, nos estamos refiriendo a una realidad muy relativa, porque puede ser factible que se imponga a ciertos empresarios el hecho de tener que ir a este tipo de negociaciones colectivas, fruto de que el conjunto de empresarios y trabajadores del sector así lo acuerde. Se generan presiones muy difíciles de resistir, particularmente para los empresarios medianos y pequeños, y en forma muy aguda para los emergentes, los que inician sus actividades y pueden verse retraídos de emprenderlas en condiciones que ellos no puedan afrontar de manera satisfactoria.

Por otro lado, durante el debate también se ha reconocido un riesgo, que es el de las confabulaciones monopólicas, aun cuando se concurre en forma realmente libre por parte de empresarios y trabajadores a una negociación supraempresa. Es cierto que tal riesgo puede ser enervado o disminuido a través de los mecanismos pertinentes que

existen en nuestra legislación. Pero de nuevo la pregunta fundamental que cabe hacerse es por qué hay que afrontar esos riesgos con un objetivo cuyo beneficio no se advierte claro, sino que, por el contrario, aparece inconveniente, como es sacar la negociación colectiva del ámbito propio de la empresa.

En este mismo orden de materias, señor Presidente, se ha hecho bastante caudal de que en una economía abierta no existen los riesgos que habría en economías más cerradas, como las que teníamos antaño, respecto de negociaciones por encima del nivel de la empresa misma.

Eso es cierto, pero quisiera igualmente llamar a reflexión acerca de la circunstancia de que la economía abierta no es una realidad sólida e inamovible. Es una realidad frágil. Siempre los países están expuestos a que los grupos empresariales y sindicales con mayor poder de presión ejerzan su influencia con el objeto de ir logrando cierres sutiles y progresivos de la economía.

En este sentido, creo que hay que tener particular cuidado en no estimar que una economía abierta es una realidad respecto de la cual podemos operar sobre seguro; sino que debemos cuidarla y no someterla imprudentemente a presiones de grupos influyentes que puedan ir provocando cierres de ellas, como, por lo demás, comprobamos que sucede en los países desarrollados, y particularmente en Europa.

Por otra parte, señor Presidente, el proyecto, junto con autorizar las negociaciones en un nivel superior al de la empresa, permite que los efectos de una negociación colectiva se apliquen a terceros que no negocian y que se incorporan después a aquélla.

De nuevo advierto en este enfoque que la iniciativa se aleja de la importancia que atribuyo a que realmente la remuneración procure reflejar el aporte que un grupo de trabajadores hace a la productividad de la

empresa. Es imposible saber cuál va a ser éste respecto de personas nuevas que se incorporan a ella.

En el orden netamente práctico, me preocupa que ese elemento pudiera traducirse en una dificultad para la contratación de personal menos calificado que eventualmente pudiera ofrecer sus servicios por un ingreso menor al que han convenido los sindicatos de la empresa respectiva, y que también el empresario pudiera estar en situación y en condiciones de contratarlo en ese escenario. Lógicamente, si es forzado a tener que reconocerle una remuneración semejante a la de otros grupos de trabajadores con los cuales ha negociado y que pueden tener una calificación muy superior, esta realidad puede retraerlo de la contratación respectiva.

Por último, señor Presidente, creo que la misma ambigüedad de la iniciativa en torno del punto central que he querido delinear como objeción básica a su texto se observa en el tema de la huelga.

Es evidente que la libertad de contratar es uno de los puntos claves del derecho de gestión de todo empresario sobre su empresa. A mi juicio, ella no se puede entabrar jamás, sin poner en riesgo un elemento esencial, que es el derecho de gestión.

Más aún, estimo que el artículo 19, número 24°, de la Constitución no se aviene con ninguna limitación que implique que el empresario en un instante determinado no pueda contratar trabajadores para su empresa.

Es cierto que la iniciativa ha atemperado considerablemente lo que originalmente se planteaba al respecto. Pero aquí quisiera subrayar el elemento que me parece más significativo, que es el reemplazo de los trabajadores en huelga, o bien, dicho de otra forma, el derecho del empresario a contratar trabajadores durante la huelga —porque no siempre van a ser estrictamente reemplazantes de los que están en huelga—,

el cual es el único que permite asegurar en la práctica que se mida en un "test" si efectivamente la remuneración a la cual los primeros aspiran corresponde o no al aporte que realizan a la productividad de la empresa.

Es evidente que ningún trabajador va a aceptar laborar por debajo de la que sea la remuneración de mercado, como también lo es que todo trabajador o grupo de éstos aspira a estar por encima de ese nivel, fruto de su calificación, fruto de lo que signifique para la empresa por las relaciones humanas que haya logrado conseguir con el resto del personal, y de múltiples elementos que hacen que efectivamente su aporte a la productividad de la misma pueda ser —y habitualmente sea— mayor que la remuneración de mercado.

La cuestión reside en cómo se mide hasta dónde llega dicho aporte como factor que fije la remuneración. Y, a mi juicio, la única manera de verificarlo en la práctica es a través de la existencia de la posibilidad del reemplazo o de la contratación de trabajadores durante el período de la huelga. Es allí donde se verá si la pretensión del trabajador corresponde a su aporte de productividad, caso en el cual el empleador no encontrará otros de igual calificación y nivel de calidad que aquellos que están en huelga. Por el contrario, llegará un límite en que el empresario afrontará el costo de contratar nuevos trabajadores —eventualmente, menos calificados—, a quienes desconoce, pero asumiendo el costo de entrenamiento que ello implique, porque le sería excesivo aceptar la petición que se le ha formulado. Ese es el "test" fundamental y lo que permite el mecanismo del reemplazo.

Felizmente el proyecto ha contemplado el mecanismo del reemplazo a partir del decimoquinto día, en el caso de huelga. Pero creo que no hay ninguna razón que justifique que ello no opere desde el primer día.

Por otro lado, me parece peligroso que se deje sentado el precedente. Porque no veo ninguna razón categórica —salvo de carácter prudencial— para que mañana no se pretenda ampliar ese plazo de quince días, si se acepta que no vulnera ningún principio fundamental de la legislación laboral y del derecho de propiedad, en términos que podrían significar complicaciones muy serias para el funcionamiento de las empresas.

Me deja más perplejo la fórmula a la cual se llegó en el sentido de que la empresa que no ofrezca un reajuste equivalente al IPC será precisamente la que esté impedida de contratar trabajadores durante los primeros quince días de huelga, por cuanto es la que está en mayores dificultades, en mi concepto.

No nos pongamos en el escenario de una recesión, porque creo que en tal caso todos convendremos en que resulta absolutamente impensable que el mecanismo ideado por este proyecto pueda mantenerse.

Quiero apuntar a un escenario bastante más posible, que es un crecimiento como el que ha tenido la economía este año, e incluso, uno levemente superior, porque cuando la economía crece, no significa que todos sus sectores también lo hagan. Este año, por ejemplo, el transporte crecerá en alrededor del 10 por ciento, mientras que la pesca y el yodo bajarán en el 13 y el 15 por ciento, respectivamente. De manera que la circunstancia de que la economía crezca no implica que todos los sectores estén en condiciones de ofrecer el IPC, salvo que se trate de crecimientos económicos muy elevados, y de que ese problema, evidentemente, no se presente.

En ese sentido, señor Presidente, creo que la iniciativa, si bien ha buscado una fórmula práctica de compromiso, no es congruente con el concepto de que la remuneración se determine conforme al aporte de los trabajadores a la productividad de la

empresa.

Finalmente, estimo que lo mismo ocurre con la regulación de la huelga, que se ha hecho de nuevo indefinida al establecerse que sólo finaliza por la reincorporación de la mayoría de los trabajadores. Ello deja en una situación inestable a los reemplazantes durante la huelga, en cuanto a su contrato con la empresa, y prolonga la situación de conflicto en términos muy difíciles de prever.

En síntesis, señor Presidente, me parece que a lo largo de todo este proyecto existe una falla fundamental, o la ausencia de un enfoque claro, acerca de lo que debe entenderse por una remuneración justa y la mejor manera de alcanzarla. No advierto que la inspiración nítida del texto sea la de que las remuneraciones expresen el aporte de los trabajadores a la productividad de la empresa. Por tal razón, discrepamos de esta línea medular, lo que es suficiente para no poder aceptar la iniciativa en los términos en que está concebida.

Sólo quisiera hacer un comentario final para hacerme cargo de una observación interesante que se formuló en el debate de la mañana. Creo que no pueden confundirse las remuneraciones con el ingreso, ni es posible concebir a la negociación colectiva como un mecanismo de redistribución de ingresos. Es evidente que si se estima que un sector de la población percibe un ingreso inferior al mínimo digno para su subsistencia personal y familiar, corresponde imperativamente al Estado ejercer su labor redistributiva a través de los mecanismos idóneos. Lo que estimo inconveniente es mezclar esta tarea redistributiva estatal, en cuanto a los más pobres, con una legislación laboral tendiente a fijar remuneraciones dentro de empresas que tienen que ser competitivas.

Muchas gracias, señor Presidente.

He dicho.

El señor GUZMAN.— Dado que no me fue concedida la interrupción que solicité durante el curso del debate, quiero puntualizar —aprovechando la oportunidad de fundamentar el voto— que no es justa la alusión que se hizo al ex Ministro señor José Piñera a propósito de una metáfora que él usó en televisión. El se refirió al proyecto original, en donde se establecía un aporte, determinado por ley, de los sindicatos a las federaciones, confederaciones y centrales sindicales, tópico que ha sido corregido.

En segundo término, deseo señalar que tengo el convencimiento más absoluto de que si no existiese el mecanismo de reemplazo —vale decir, la facultad del empleador para contratar trabajadores durante el período de huelga—, faltaría un elemento necesario a fin de garantizar que las remuneraciones que se establezcan correspondan al aporte que el grupo de trabajadores respectivos realiza a la productividad de la empresa. No me gusta indicar —ni lo he hecho— si una norma se aviene o no con la economía social de mercado, porque estimo que el término es suficientemente genérico como para admitir muchas interpretaciones. Prefiero remitirme a los conceptos que tengan una fisonomía y un contenido más nítido como lo que significa el aporte de los trabajadores a la producción de la empresa.

En tercer lugar, no cabe duda alguna de que la huelga no puede aceptarse como un supuesto derecho de los trabajadores a paralizar la empresa. Si ello se consagrara en esos términos y con un carácter indefinido, agregándole la imposibilidad de que el empleador contrate trabajadores durante el período de huelga, dicho proceso revestiría un carácter expropiatorio, en contra de lo establecido en el N° 24° del artículo 19 de la Constitución.

La facultad de contratar representa un elemento esencial del derecho de dominio de un empresario respecto de su empresa. Si he señalado que en los términos en que

está concebido el proyecto resulta constitucionalmente dudoso y no manifiestamente inconstitucional, es sólo porque se le suspende en determinados casos esa facultad o libertad de contratar durante un lapso de 15 días. Pero sigo teniendo fuertes dudas respecto de la constitucionalidad de esa disposición.

Finalmente, señor Presidente, estimo que la iniciativa constituye un retroceso morigerado, pero inconveniente para el país. Significa dar un paso en la dirección contraria a donde apunta la evolución mundial en la materia. Y, por esas razones, voto que no.

Fundación Jaime Guzmán