



CARTA ABIERTA A DIPUTADOS Y SENADORES

Como Asociación Gremial de Abogados Laboralistas, vemos con estupor, cómo las autoridades de Gobierno toman decisiones e implementa políticas públicas, en el marco de la contingencia sanitaria del Covid 19, sin considerar los principios básicos del derecho del trabajo lo que sigue precarizando el empleo.

La normativa laboral, de acuerdo a los Tratados Internacionales ratificados y vigentes, debe estar destinada a proteger al trabajador, quien es la parte débil de una relación esencialmente en asimetría de poder. El trabajador carece de poder de negociación y por ello sólo le corresponde acatar lo que se le impone desde el empleador. De allí surge el deber, del estado, de protegerlo de los abusos que se generan, cuando una sola de las partes es quien detenta todo el poder. Es el empleador quien se beneficia con las utilidades del negocio, debe primar la ajenidad del riesgo, por lo que le corresponde también asumir las pérdidas cuando enfrenta condiciones adversas y no traspasar todas las pérdidas al trabajador.

Se han dictado un serie de normas que vulneran estos principios, suponiendo que existe igualdad contractual, y haciendo responsable al trabajador del riesgo, como si el trabajador fuera socio del empleador.

A modo ejemplar dicta la ley 21.227, de "Protección del Empleo". Ésta no sólo suspende la relación laboral cuando existe un acto de autoridad privando al trabajador de su remuneración, sino que además permite, que las partes puedan suspenderla de "común acuerdo", sin atender a la imposibilidad de negarse del trabajador. Lo mismo ocurre con la reducción de remuneraciones y jornada, que pudiera pactarse si ambas partes declaran que es necesario, es decir el trabajador debe evaluar y hacerse parte del riesgo de la empresa.

En el mismo sentido se dejó establecido en la ley que regula el Teletrabajo, que las partes también pueden acordar no tener jornada y tan sólo 12 horas de desconexión. Es obvio que ante ausencia de autonomía de la voluntad, tal acuerdo no existe, y en definitiva el trabajador firmará lo que el empleador le ponga por delante, con tal de no verse privado de su fuente laboral. Y así hemos visto una proliferación de pactos de suspensión, rebajas salariales, ausencia de jornada etc., aun cuando no se cumple con ninguno de los requisitos que la ley exige.

Es hoy el turno de la discusión de normas respecto de la Libertad Sindical, con un proyecto de Ley que suspende de facto el derecho a negociar colectivamente. Cabe recordar que el derecho de Libertad Sindical y negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores, consagrado en el artículo 19 Nº 16 de nuestra Constitución Política y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Chile. La negociación constituye uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores para defender sus intereses y equiparar la inherente desigualdad en la relación laboral. Como ha señalado el Comité de Libertad Sindical en algunas de sus resoluciones "Los principios generales de la libertad sindical, constituyen una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social". Es tanta su importancia que ha dictaminado reiteradamente que "La adhesión de un Estado a la Organización Internacional del Trabajo



le impone el respeto en su legislación de los principios de la libertad sindical y los convenios que ha ratificado libremente.” y que “ Los Estados Miembros de la OIT se comprometen a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, prestando especial atención a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, habida cuenta de que revisten particular importancia para el logro de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de la OIT.”

Entonces, es deber del Estado asegurar a los trabajadores y sus organizaciones sindicales las condiciones adecuadas para el ejercicio de este derecho. En este entendido, nos parece indispensable que ante un escenario económico incierto, y futuras cuarentenas que puedan hacer ineficaz el derecho de huelga, sólo sean los trabajadores quienes decidan suspender el ejercicio de su derecho y no un “acuerdo con el empleador” que vulnera el principio de la autonomía sindical. De este modo será su elección el continuar o iniciar el proceso cuando, a su juicio, la condiciones le sean favorables.

Sin embargo, el proyecto establece una suspensión de facto de las negociaciones colectivas, a menos que exista mutuo acuerdo de las partes. Es decir, una vez más, deja al arbitrio del empleador, el legítimo ejercicio de un derecho constitucional de los trabajadores.

Los argumentos del proyecto, básicamente referidos a las dificultades administrativas y a la eliminación de acciones que requieran la comparecencia personal, no resisten el menor análisis. De hecho, todas estas circunstancias que hacen supuestamente inviable la negociación, desaparecen cuando es el empleador quien acepta negociar. Es evidente entonces, que lo que pretende una vez más es proteger a los empresarios en perjuicio de los trabajadores. Es el empresario el que decide si se le priva o no a los trabajadores de un derecho humano, lo que obviamente es inadmisibles en cualquier ordenamiento jurídico.

En definitiva, exigimos que se que introduzca en el proyecto las normas relativas a la protección de la Libertad Sindical como es su obligación, al asumir su respeto irrestricto de los derechos humanos. Esto es, establecer que, siempre y en todo momento, serán los trabajadores a través de su organización, quienes podrán unilateralmente decidir si continúa con la negociación ya iniciada, o la posterga. Esta elección la podrá adoptar en cualquier momento durante la vigencia de la Ley. Asimismo, se deberá establecer que, en caso de que una huelga se haga ineficaz producto de un acto de autoridad, se suspenderán todos los plazos involucrados hasta que sea viable su real ejercicio, como ocurre en el caso de los Docentes. Finalmente, deberá adoptar las medidas necesarias para que las Inspecciones del trabajo, cuenten con los elementos necesarios para ejercer sus funciones en el contexto del distanciamiento social, como se ha hecho con otras instituciones, como el Poder Judicial.

Como **Asociación Gremial de Abogados Laboralistas, AGAL**, rechazamos el Proyecto de Ley (034-368) presentado ante el Senado por el gobierno el 13 de abril de 2020, “*que suspende temporalmente los plazos en procesos de negociación colectiva y otros que indica*”. Para “garantizar condiciones adecuadas de negociación” y en el marco de la enfermedad Covid-19, se busca suspender toda negociación *iniciada o por iniciar*, fuera incluso de las limitaciones permitidas para un Estado de Catástrofe. Se vulnera así, en su esencia, el Convenio Fundamental 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva*, ratificado por Chile.



Pero no sólo se suspende por ley el derecho a negociar, sino que se impide que sean los propios trabajadores y, sólo ellos, quienes decidan si les conviene hacerlo. La incorporación de una supuesta excepción a la suspensión en el inciso final del artículo 1º, para el caso en que empleador y trabajadores, *de común acuerdo, manifiesten su voluntad de iniciar o continuar un proceso de negociación colectiva conforme a las normas de los Títulos IV y V del Libro IV del Código del Trabajo*, representa tan sólo la ilusión de una negociación posible. El empleador, como se podrá suponerse, no aceptará negociar nunca o casi nunca.

Pero existe una amenaza tanto o más grave para los derechos de los trabajadores en este proyecto. Y es que aprovecha para incluir un artículo absolutamente ajeno a su objetivo original, esto es, la suspensión de la negociación colectiva (Art. 6º). A partir de ahora y aprovechando la crisis sanitaria, la Dirección del Trabajo podrá dictar las normas que quiera, para que los usuarios realicen *sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes por medios electrónicos*. ¿Qué significa esto? Que la Dirección del Trabajo podrá decidir cómo, cuándo y, sobre todo, de qué manera deberán actuar electrónicamente tanto trabajadores como empleadores, sin restricción. El proyecto no precisa si se trata de derechos individuales, como por ejemplo, acreditar el pago de remuneraciones o bien, de derechos colectivos, como la constitución de un sindicato y, en cambio, se refiere a todas aquellas actuaciones y trámites electrónicos que hoy constituyen las reglas básicas del Derecho del Trabajo.

Junto con rechazar categóricamente que se entregue ilimitadamente esta *Potestad Reglamentaria* a la Dirección del Trabajo, a pesar de encontrarse actualmente en discusión en el Senado un proyecto legal sobre documentos electrónicos (Mensaje nº 139-367, de 31 Julio 2019, Boletín 12.826-13-1), consideramos inaceptable que esto se haga precisamente el mismo día (13 de abril) en que la Directora del Trabajo fue denunciada por varios diputados ante la Contraloría General de la República por promover un sistema de finiquitos electrónicos en su sitio Web, un sistema que impide toda participación o reclamo del trabajador si es que advierte que son violados sus derechos.

Ya sea que compartamos o no la necesidad de propuestas legislativas, nada justifica amenazar así los derechos de los trabajadores.

No cabe duda que si la Ley es aprobada sin las modificaciones requeridas, será absolutamente inconstitucional y un nuevo atentado a los derechos de los trabajadores.

**ASOCIACIÓN GREMIAL DE ABOGADOS LABORALISTAS DE CHILE
AGAL**

Chile, 17 de abril de 2020