Comisionados e invitados debaten sobre el derecho al trabajo y libertad sindical

4 de mayo de 2023

Si el derecho a huelga debe o no estar sujeto a la negociación colectiva fue la principal discusión entre comisionados (as) y especialistas durante la revisión de las enmiendas relativas al derecho al trabajo y la libertad sindical por parte de la subcomisión de **Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales**.

Durante la sesión de la mañana, cuatro académicos y expertos en derecho laboral ilustraron el debate. La profesora Romina Urzúa, abogada de la Universidad Católica, señaló que “si bien el derecho a huelga no es un derecho absoluto y permite limitaciones, dentro de ellas no se contempla la existencia de un proceso de negociación colectiva en curso. Esa no es una

limitación admisible para el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".

"El derecho a huelga es un derecho independiente de la negociación colectiva. Si bien es un derecho que se ejerce colectivamente, es un derecho que existe por sí mismo, independiente de la negociación colectiva", afirmó la académica.

Posteriormente, el profesor Francisco Tapia, abogado de la Universidad Católica, señaló que "es clave para el ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales, la estabilidad política, instituciones políticas fuertes y la estabilidad económica. Si no hay estabilidad, estos derechos son espejismos, y es lo que ocurre en la región. Salvo algunas excepciones, tenemos constituciones que son muy declarativas y ricas, pero que no tienen ninguna vigencia. Y no pueden tener vigencia si un 70, 80 o 90 por ciento de la fuerza de trabajo está bajo la economía informal".

"No sacamos nada con tener un catálogo de derechos fundamentales si las personas no los van a poder ejercer", concluyó Tapia.

El asesor legislativo Francisco del Río, por su parte, realizó un análisis de las enmiendas propuestas por los comisionados(as). Al detenerse en la N°141, que introduce la idea de una remuneración para el trabajador "justa y suficiente que asegure su sustento y el de su familia", afirmó que "no parece una definición adecuada asociar la remuneración a la suficiencia familiar. Puede haber una remuneración que puede ser justa al esfuerzo desarrollado al puesto contratado, y sin embargo ser insuficiente, porque las necesidades de esa familia son mayores que esa remuneración. Y al revés, puede ser acordada en forma muy injusta, con cierto abuso de una posición dominante, y sin embargo puede llegar a ser suficiente para un sustento familiar. Los dos conceptos no conversan: uno es el tema remuneracional, y otro es la

seguridad social”.

El abogado y exsubsecretario de Trabajo, Marcelo Soto, se refirió a las enmiendas que introducen la igualdad salarial entre hombres y mujeres. “Yo entiendo que se quiera establecer este aspecto de la discriminación. Lo que me preocupa es que alguien diga que la discriminación la reducimos a igualdad salarial. Creo que es un poco limitante para el legislador el hecho de que el único ejemplo que se da es la igualdad salarial, y no otros. Cuando se es muy taxativo con los derechos, se puede limitar la actividad política de los legisladores”, afirmó.

Debate por el derecho a huelga

Si bien el derecho a huelga quedó consagrado en el texto aprobado en general, la redacción establece que este queda circunscrito a la negociación colectiva, lo que generó que un grupo de comisionados haya propuesto corregir la redacción.

El comisionado Alexis Cortés afirmó que “circunscribir el derecho a huelga únicamente a la negociación colectiva tiene consecuencias negativas para el ejercicio del derecho, en la medida que la propia jurisprudencia nacional, hace más de 10 años, viene haciendo fallos consistentes mostrando que la huelga se puede realizar fuera de la negociación colectiva. Esto no significa que no pueda haber un proceso, limitaciones legales o la necesidad de procesos previos, pero no es aconsejable su eliminación o restricción constitucional”.

La comisionada Bettina Horst replicó al señalar que “existe el legítimo temor, por nuestra historia, por las discusiones de los últimos dos años, en cuanto al ejercer la huelga en cualquier momento, en cualquier contexto, bajo cualquier temática. Yo entiendo cuando hay lesiones al derecho del trabajador quizás amerita la invocación al derecho a huelga por algo puntual, pero también puede ser un instrumento muy difícil de administrar. Consensuamos esa redacción por la

preocupación de que la huelga sea una amenaza permanente a quienes desarrollan un negocio, desarrollan una inversión, y que finalmente, por huelgas que van más allá de cualquier temática, en cualquier momento se pueda invocar".

El comisionado Flavio Quezada sostuvo que "el derecho al trabajo decente, a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga son también derechos humanos, y es nuestra tarea consagrarlos debidamente. Creo que es un pilar central del Estado social. No hacerlo es un problema grave, puesto que significaría un retroceso de lo que ya tenemos".

El comisionado Jaime Arancibia manifestó su preocupación por los motivos que podrían provocar una huelga, ya que ciertas definiciones admiten razones laborales, políticas o de solidaridad. "Quiérase o no, cambios de este tipo pueden ser buenos, pero al mismo tiempo pueden generar un grado de incertidumbre a sectores importantes en el sentido de si esto tiene algún límite o no. Entonces, un modo de reducir esa incertidumbre es procurando institucionalizar esos riesgos, y dando una señal constitucional a través de un fraseo especial", sostuvo.

En la misma línea, el comisionado Teodoro Ribera expuso que "cuando pienso en las huelgas de solidaridad o políticas, son huelgas que escapan del mundo laboral, y escapan de la problemática que viven trabajadores y empresarios. Al no fijar el marco de la huelga y los conflictos que tienen que trabajarse, creo que le estamos haciendo un mal al mundo empresarial, al mundo del trabajo, que es fundamental para lo que estamos tratando de construir".

La presidenta de la subcomisión y exministra del Trabajo, Alejandra Krauss, señaló que "las cifras de las huelgas tienden a la baja. En 2022, se llevaron a cabo 3156 negociaciones colectivas. De estas, solo se aprobaron 636 huelgas, y se ejecutaron 93; es decir, el 14,6 por ciento. Los temores existen, pero la realidad da cuenta de que los

trabajadores de nuestro país no quieren afectar a su empleador”.

- **Vea aquí la sesión de la subcomisión Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales**

- **Vea aquí las imágenes de la jornada**