

Medio	El Mostrador
Fecha	2-5-2015
Mención	Reforma Laboral en Chile y el caso de Uruguay como comparación, columna de Juan Ignacio Latorre, Director del Centro de Ética y Reflexión Social de la UAH.

2 de mayo de 2015

Reforma Laboral en Chile y el caso de Uruguay como comparación


JUAN IGNACIO LATORRE

Director Centro de Ética y Reflexión Social, Fernando Vives SJ Universidad Alberto Hurtado

ENVIAR RECTIFICAR IMPRIMIR

Este 1° de mayo conmemoramos un nuevo día del trabajo en un contexto marcado por la discusión parlamentaria sobre el proyecto de ley que el gobierno envió sobre reforma laboral. A modo de aporte, sugerimos mirar el caso de Uruguay para aprender cómo en 10 años han logrado construir un sistema moderno y equitativo a partir de un conjunto de reformas laborales que equilibra las relaciones entre capital y trabajo, y han sido consensuadas democráticamente.

Twittear

Con la llegada del Frente Amplio al gobierno, se inicia un proceso intenso de labor parlamentaria para reformar la legislación del trabajo, el cual puede calificarse como el más ambicioso de los últimos 60 años[1]. Los cambios introducidos cristalizan una auténtica reforma jurídica laboral. Entre las normas más relevantes aprobadas por el parlamento, en cuanto a

la relación individual del trabajo, se pueden mencionar: la ley que modifica la prescripción de los créditos laborales (Ley 18091, 2007); las leyes que regulan la descentralización empresarial, se establece un régimen por el cual todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra responderá subsidiariamente (o solidariamente sino se cumplen ciertos requisitos fijados por la ley) de las obligaciones laborales generadas, de los aportes a la Seguridad Social y de las primas por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Estas normas han sido muy importantes por cuanto contribuyeron a reducir la precarización laboral y el trabajo informal (Ley 18099, 2007 y Ley 18251, 2008).

Si queremos ser un país moderno, cohesionado, equitativo e inclusivo, tendremos que avanzar en esta agenda transformadora tarde o temprano y darnos cuenta que se puede hacer por la vía democrática (no violenta) disminuyendo la conflictividad social.

Además, se reguló el trabajo en el servicio doméstico (ley 18065, 2007); limitación legal de la jornada laboral y régimen de descansos en el sector rural, para saldar la deuda histórica con los trabajadores del campo quienes estaban excluidos de la legislación que data del 2015 cuando se limitó la jornada laboral a 8 horas diarias, por lo que la jornada de trabajo quedaba supeditada a la voluntad del patrono (Ley 18441, 2008); régimen de licencias especiales, en que todos los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a licencias especiales (por estudio, paternidad, adopción y duelo) con goce de sueldo (Ley 18345, 2008); prevención y sanción del acoso sexual (Ley 18561, 2009); creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Ley 18406, 2008); Empleo juvenil que instituye modalidades contractuales con el objeto de facilitar la incorporación de los jóvenes al trabajo tales como: contratos de primera experiencia laboral, de práctica para egresados, trabajo protegido joven, práctica formativa en empresas y de primera experiencia laboral en el Estado y en Personas Públicas no Estatales (Ley 19133, 2013); regulación de la responsabilidad penal empresarial, la cual hace responsable penalmente al empleador que no adoptando los medios de resguardos y seguridad laboral previstos en la ley ponga en peligro la vida, la salud o la integridad física del trabajador (Ley 19196, 2014); Ley 18104, 2007 por la cual se declara de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; Otra norma importante es la Ley 19122, 2013 por la cual se prevé un conjunto de medidas tendientes a reparar los efectos de la discriminación histórica sufrida por la población afrodescendiente.

En muchas de estas materias relacionadas con la regulación individual del trabajo, Chile ha avanzado en las dos últimas décadas durante los gobiernos democráticos. Miremos ahora los cambios legislativos de Uruguay con respecto a la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo, donde se adoptaron tres normas legales fundamentales, y que pueden servir de referencia para nuestro país, donde precisamente acá tenemos tareas pendientes y estamos en pleno proceso de reforma y debate parlamentario.

1. **Ley de protección y promoción de la libertad sindical (17940, 2006).** Esta norma declara la nulidad absoluta de cualquier discriminación que tenga por fin menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con el empleo o con el acceso al trabajo. Todo trabajador despedido o discriminado por razones sindicales podrá solicitar la reinstalación o reposición al estado anterior. Esta disposición legal es importante ya que llenó un vacío en materia de protección y promoción de la actividad sindical, cuestión por la cual Uruguay había sido observado por los órganos de contralor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una carencia que posibilitaba la existencia de prácticas antisindicales, la mayoría de las veces escudadas en el ejercicio de las facultades de organización y dirección de la empresa.
2. **Sistema de negociación colectiva (Ley 18566, 2009).** Consta de cinco partes: la primera está destinada al block de reglas y principios rectores del sistema (los derechos fundamentales internacionalmente reconocidos, principio de la negociación libre y voluntaria, el deber del Estado de promover y garantizar el libre ejercicio de la negociación colectiva, el deber de negociar de buena fe, la colaboración y consulta y la formación para la negociación); en la segunda se crea el Consejo Superior Tripartito (órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales), se establece su integración, funcionamiento y se fijan sus competencias; en la tercera parte se regula la negociación colectiva por sector de actividad (Consejos de Salarios y negociación colectiva bipartita); la parte cuarta está destinada a la negociación colectiva bipartita (sujetos legitimados, niveles y articulación de la negociación, efectos y vigencia de los convenios colectivos); y finalmente, en la parte quinta, los mecanismos de prevención y solución de conflictos.
3. **Negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público (Ley 18508, 2009).** Norma de especial importancia porque además de consagrar una serie de reglas para el desenvolvimiento de la negociación en el ámbito estatal, cuya ausencia obstaculizaba su normal desarrollo, viene a introducir un elemento modernizador de las relaciones colectivas con el Estado, acompasando el derecho positivo a la normativa internacional.

Mención aparte merece la creación del Consejo de Economía Nacional con carácter consultivo y honorario, siendo sus objetivos principales “dar carácter ordenado e institucionalizado al diálogo entre los representantes de los intereses económicos, profesionales, sociales y culturales (empresarios, trabajadores, pasivos, cooperativistas, profesionales universitarios, usuarios y consumidores, organizaciones no gubernamentales), entre esos representantes y el Estado, y entre el conjunto y organismos similares de otros países. Constituye un ámbito de participación y de diálogo social que exorbita el campo de las relaciones de trabajo” (Ley 17935, 2005).

Este conjunto de reformas al sistema de relaciones laborales de Uruguay puede servir de referencia para Chile en el sentido de mostrar todo un itinerario posible que no se agota con el actual proyecto de ley que se discute en el parlamento. Especialmente relevante, es el modelo de negociación colectiva por rama productiva que queda pendiente para una futura reforma laboral. Chile debe aumentar su tasa de afiliación sindical y la cobertura o alcance de la negociación colectiva para incluir a las PYMES, que actualmente quedan fuera por tratarse únicamente de un proceso de negociación colectiva intra-empresa. Este es uno de los mecanismos que cuentan los países con economías de mercado para reducir las desigualdades entre capital y trabajo. Los otros mecanismos, complementarios, son las políticas sociales redistributivas de corte universalista financiadas a través de impuestos generales y con estructuras tributarias progresivas; y políticas de fomento de la denominada economía social y solidaria que tiene como una de sus características centrales justamente invertir la relación subordinando el capital al trabajo, por tratarse de empresas de propiedad democrática donde el excedente se distribuye de manera equitativa entre los socios co-propietarios.

Si queremos ser un país moderno, cohesionado, equitativo e inclusivo, tendremos que avanzar en esta agenda transformadora tarde o temprano y darnos cuenta que se puede hacer por la vía democrática (no violenta) disminuyendo la conflictividad social. Mirar experiencias de países vecinos que ya han comenzado antes que nosotros puede servir para aprender y sacar lecciones positivas. Eso es precisamente lo que nos muestra el caso de Uruguay.

[1] La información sintetizada se extrae del libro “Las Relaciones Laborales en Uruguay: 10 años de cambios”, del Instituto Cuesta Duarte (2015)

