



# Sobre derechos laborales, sindicalización y huelgas

Mauricio M. Tejada, Ph.D. en Economía,  
Georgetown University, EE.UU. Director Magister  
en Economía, UAH.

La propuesta de nueva Constitución establece, en sus artículos 46 y 47, los derechos de los trabajadores con respecto a su trabajo; a su capacidad de sindicalización y negociación colectiva; y a la realización y participación en huelgas. En lo esencial, los primeros establecen que los individuos tienen derecho a trabajar; a elegir libremente dónde hacerlo; a tener una remuneración equitativa, justa y suficiente; a que su trabajo no sea precario ni humillante; y, finalmente, a no ser discriminados, despedidos arbitrariamente y/o recibir trato diferenciado por consideraciones diferentes a competencias laborales e idoneidad. Estos derechos laborales representan un avance importante porque incorporan la idea de trabajo digno y decente, concepto introducido

por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999.

Respecto de los derechos a la sindicalización, la propuesta establece que los trabajadores tanto del sector público como privado

se realizará la negociación, esto es la negociación a nivel de rama, sector y/o territorio. Dándole más protagonismo a los sindicatos, como interlocutores válidos de los trabajadores, la propuesta tiene avances importantes también en esta materia. En particular,

“

*La propuesta de nueva Constitución establece el derecho a la huelga y les da a los sindicatos el poder exclusivo de definir el ámbito de intereses por defender mediante la misma”*

tienen el derecho a la libertad sindical, lo cual comprende el derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a la huelga. Los sindicatos son los titulares exclusivos del derecho a la negociación colectiva y son los trabajadores los que elegirán el nivel al que

extiende tanto el derecho a la sindicalización a trabajadores del sector público como el ámbito de la negociación colectiva.

Donde surgen dudas es en la efectiva libertad de los trabajadores a sindicalizarse.

La propuesta explícitamente indica que los trabajadores son libres de participar en los sindicatos, no obstante, le da la exclusividad a estos últimos sobre la negociación colectiva y el ámbito de la misma. La convención 87 de la OIT indica que los sindicatos son de participación voluntaria y que el Estado debe garantizar el libre ejercicio del derecho a sindicalizarse (para ambos lados, la participación y la no participación). De hecho, dada su efectiva voluntariedad, la tendencia en los últimos años de la participación de los trabajadores en los sindicatos en Europa (donde estos son fuertes) ha sido claramente decreciente. A lo anterior, se suma que la edad promedio de los trabajadores sindicalizados ha ido en aumento (esto es, los sindicatos están envejeciendo). Dos son las razones por las que se observan estos patrones. Por un lado, en general los sindicatos ya no prestan servicios exclusivos a sus miembros, como salarios más altos o mejores condiciones laborales, porque los contratos negociados por los sindicatos se extienden también a los trabajadores no sindicalizados (este fenómeno se conoce como exceso de cobertura). Lo anterior implica que juzgar el poder de un sindicato solo por el nivel de participación y no por la cobertura podría inducir al error. Por otro lado, la aparición y el fortalecimiento de los seguros de cesantía administrados por el Estado y no por el sindicato han debilitado el incentivo a la participación.

Ahora bien, los sindicatos tienen aspectos positivos y negativos y entender bien cómo cada uno de estos aspectos juega en un mercado laboral particular es central para juzgar sus beneficios, de ahí que la libertad de participación es fundamental. Por un lado, en lo positivo, los sindicatos pueden aumentar la eficiencia del mercado laboral. Si los empleadores tienen demasiado poder en el mercado de trabajo, no solo reducen los ingresos salariales, sino que también la eficiencia económica general. Así, los sindicatos pueden actuar como una fuerza compensatoria que reduce el poder de monopsonio de los empleadores y, por lo tanto, aumenta la eficiencia económica. Adicionalmente, los sindicatos pueden reducir los

costos de la negociación. Por otro lado, en lo negativo los sindicatos son típicamente buscadores de rentas. Debido a sus raíces ideológicas, los sindicatos tienden a buscar políticas salariales más igualitarias, reduciendo las diferencias salariales por educación y nivel de calificación. Así los trabajadores que más ganan con la presencia de los sindicatos y la compresión de la distribución de salarios son los de calificación media. Los trabajadores no calificados no cubiertos, en el otro extremo, quedan desfavorecidos porque los salarios más altos pueden aumentar el desempleo en este grupo.

Finalmente, la propuesta de nueva Constitución establece el derecho a la huelga y les da a los sindicatos el poder exclusivo de definir el ámbito de intereses por defender mediante la misma. La ley no podrá limitar el ámbito de intereses ni prohibir la huelga. Al respecto de este punto, dos comentarios son pertinentes. Primero, las razones por las cuales los trabajadores y sindicatos pueden utilizar las huelgas son muy amplias. Según la categorización de la OIT (por tipo de reivindicación), las huelgas pueden ser de naturaleza laboral o que buscan garantizar o

mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; de naturaleza sindical o que persiguen garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales; y de naturaleza política y solidaria. El ámbito y alcance de las dos primeras está claramente delimitado a lo laboral y sindical. La tercera, sin embargo, tiene un alcance demasiado amplio y de difícil distinción entre lo puramente político y lo sindical. Por esta razón la OIT reconoce sin límites las dos primeras más no la tercera. Queda entonces la pregunta de si la propuesta es demasiado amplia en el reconocimiento del derecho a huelga sin restricciones. Segundo, son exclusivamente los sindicatos los que definen el ámbito de intereses a defender mediante la huelga. Esto plantea dos dudas razonables. Primero si dicha exclusividad no va en contra de la efectiva libertad de los trabajadores a sindicalizarse (lo que se relaciona con lo descrito párrafos antes) y, segundo, si por sus raíces ideológicas los sindicatos no van a defender huelgas en su mayoría de carácter político o solidario. **OE**

