

Apuntes laborales de la Propuesta Constitucional 2023



Mauricio Araneda; Magister en Gestión de Personas en Organizaciones, UAH. Director de Vinculación con el Medio FEN-UAH.



Expectación existía entre los actores laborales y especialistas en torno a cómo quedarían plasmados los derechos de las y los trabajadores al texto que redactó el Consejo Constitucional, pues nuestro Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) había presentado propuestas y análisis a este organismo.

Ahora, ya con el documento final en nuestras manos -que será plebiscitado el próximo 17 de diciembre- desde el punto de vista de los derechos individuales se pueden reconocer avances, entre ellos la incorporación del **Trabajo Decente**; un concepto que viene promoviendo la OIT desde 1999, cuando el entonces director general de la institución -el chileno Juan Somavía- lo dejó consignado por primera vez. También quedó consignada la promoción de la “conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ejercicio del derecho al trabajo decente”.

Sin embargo, en el ámbito de los derechos colectivos, el texto quedó con pendientes, ya que se elevó a rango constitucional el texto y espíri-

tu del actual del Código del Trabajo en materias tan relevantes como la negociación colectiva y la huelga.

La negociación colectiva permaneció a nivel de empresa y con rango constitucional; tampoco aclara que son las y los representantes de los trabajadores (organización sindical) quienes deben llevar adelante este tipo de negociación, abriendo nuevamente en un futuro la discusión sobre los “grupos negociadores”. El Derecho a Huelga también continuó circunscrito al marco de los procesos de negociación colectiva reglada y prohibiéndolo para las y los funcionarios del Sector Público.

Ceñir el Derecho a Huelga es, simplemente, no hacerse cargo de la realidad huelguística de nuestro país. Los datos del OHL UAH son evidencia en este sentido, tal como se expuso ante el Consejo Constitucional en base al último informe del año 2021, cuya principal conclusión es que las huelgas ocurren a pesar de que se impongan restricciones a su ejercicio. **Es un fenómeno social más que jurídico.**

En el informe del OHL, se consigna que en el 2020 se registraron 246 huelgas; en el 2021, un total de 248, no obstante que en ese período estuvimos con restricciones sanitarias debido a la pandemia COVID que derivó también en una crisis económica. Y, aun así, se mantuvo el grado de conflictividad. De las 248 paralizaciones, 68 fueron extralegales en el Sector Privado (al margen de la negociación colectiva reglada) y en el Sector Público, un total de 57 se hicieron efectivas (aunque estas últimas están expresamente prohibidas).

Y las motivaciones de las huelgas en Chile, ya no sólo son por cuestiones salariales, también existen por otro tipo de demandas, como mejoras en temas de organización del trabajo y de las condiciones laborales, las cuales en la legislación actual se limita a ejercer huelgas por estas causas. En términos de participación, por ejemplo, se movilizaron 10.037 trabajadores, de los cuales el 80% a través de huelgas extralegales. Y la extensión del tiempo de duración de los conflictos ha mantenido su incremento.

Todas estas estadísticas dan cuenta que mantener las limitaciones ha generado, más bien, un desborde, porque, claramente, la institucionalidad no está siendo capaz de regular este fenómeno desde sus distintas aristas. Buena parte del conflicto laboral está fuera del Código del Trabajo.

Se desaprovechó una oportunidad para enmarcar el Derecho a Huelga de acuerdo a los estándares internacionales, dejando espacio para que la legislación estableciera los mecanismos y restricciones pertinentes.

Elevar a rango constitucional el actual Código del Trabajo, en lo que respecta al Derecho a Huelga, desconoce la evidencia disponible y la realidad laboral. Se necesita canalizar su ejercicio, más que imposibilitarlo, para que exista mayor simetría entre los actores laborales que es una condición necesaria para un Diálogo Social fructífero y multinivel. **OE**

“

En el ámbito de los derechos colectivos, la propuesta quedó con pendientes, ya que se elevó a rango constitucional el texto y espíritu del actual del Código del Trabajo en materias tan relevantes como la negociación colectiva y la huelga”