



Reforma laboral: un futuro incierto

I. Introducción

Tras más de seis meses de tramitación, este miércoles 17 de junio la Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, avanzando así en una de las principales reformas del Gobierno de la Presidenta Bachelet. Con un 50% de desaprobación y sólo un 28% de aprobación, según la encuesta Plaza Pública CADEM publicada el 15 de junio, la Reforma Laboral no ha logrado posicionarse como una propuesta confiable para los chilenos. Lo anterior puede explicarse, en parte, por el tecnicismo que se ha utilizado para explicar la reforma y por la complejidad de los temas que ésta trata. Sumado a ello, parte importante de los temas que aborda la propuesta, no tienen mayor injerencia en el trabajo diario de los chilenos. Es así como personas críticas al proyecto lo han tildado como una Reforma Sindical que sólo representa a un grupo minoritario de los trabajadores

RESUMEN EJECUTIVO

La Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley de reforma laboral y ahora corresponde su tramitación en el Senado. Lamentablemente, en el corazón de la reforma se introducen elementos que podrían ser muy negativos para la generación de empleo y el bienestar de muchos chilenos. El país espera que los senadores tenga la madurez necesaria para corregir el sesgo ideológico de gran parte de su normativa. Por de pronto, el rechazo de la reforma en las encuestas es un buen incentivo para ello.

(30%) no haciéndose cargo de los problemas reales del trabajo como lo son la generación de empleo y la inclusión de jóvenes y mujeres al mundo del trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando la inminente aprobación del proyecto, resulta adecuada realizar una revisión de los principales ejes de éste y del desenlace de la discusión en la Cámara de Diputados para así poder proyectar aquellos puntos que podrían ser modificados por el Senado. Por ello, en las siguientes páginas se entregará un breve análisis de los elementos centrales de la iniciativa, haciendo especial hincapié en cómo éstos han sido abordados. Tras esto, se analizarán las principales indicaciones presentadas por el Ejecutivo y el impacto de éstas en la lógica del proyecto. Finalmente, se comentarán los aspectos que podrían ser modificados por el Senado y como éstas podrían alterar el fondo de la reforma.

II. El corazón de la reforma

Sin lugar a dudas, la principal modificación que incorpora el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales es la sustitución por completo del Libro IV del Código del Trabajo (de la Negociación Colectiva), potenciando con esto el rol de los sindicatos e incentivando la afiliación de los trabajadores a éstos. De esta manera, el Proyecto del Ejecutivo se centra en los siguientes ítems¹:

1. Titularidad sindical y extensión de beneficios
2. Derecho a Huelga y Servicios Mínimos
3. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva
4. Ampliación del derecho a información de los sindicatos
5. Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada
6. Piso de la negociación
7. Ampliación de materias a negociar
8. Permisos sindicales

A pesar de la variada cantidad de temas, tanto el oficialismo como la oposición, han centrado la discusión legislativa en tres de ellos: titularidad sindical y extensión de beneficios, derecho a huelga y servicios mínimos, y ampliación de materias a negociar. Estos tres ítems son considerados como el corazón de la reforma y, por tanto, han sido las que mayor debate han generado, no sólo en su discusión legislativa sino que también en la opinión pública en general. Bajo este contexto, con el objeto de facilitar la comprensión del proyecto, el análisis que se realizará a continuación se centrará específicamente en estas tres materias y en la discusión que se ha dado en torno a ellas.

1. Con el objeto de facilitar el análisis, los 11 ejes presentados por el Gobierno han sido agrupados en estos 8 puntos.

2.1.- Titularidad sindical y extensión de beneficios

En la actualidad, el Código del Trabajo entrega la negociación colectiva a dos actores: los sindicatos y los grupos negociadores. Ambos poseen, a grosso modo, similares garantías para poder negociar colectivamente y, con esto, representar a los trabajadores de la empresa en esta instancia. Pues bien, uno de los principales cambios que trae consigo la reforma es la prohibición de coexistencia de sindicatos y grupos negociadores, es decir, estos últimos sólo podrán existir en aquellas empresas donde no existan sindicatos. Sumado a lo anterior, se genera una serie de desincentivos para la creación de grupos negociadores como, por ejemplo, la eliminación del fuero con que actualmente cuentan aquellos trabajadores que negocien colectivamente a través de un grupo negociador o la imposibilidad de éstos de acceder a información específica de la empresa para el proceso de negociación. De esta forma, se monopolizan las relaciones laborales en los sindicatos, quienes, según el Gobierno, serían la única instancia institucional de representación de los trabajadores.

Una de las complejidades de esta determinación, dice relación con la representatividad que pueda tener el o los sindicatos para acceder a la titularidad. Actualmente, el Código del Trabajo establece que aquellas empresas que cuenten con hasta cincuenta trabajadores, se les exigirá un mínimo de ocho para poder conformar un sindicato; si tuviese más de cincuenta, la exigencia aumenta a un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella. Pues bien, la reforma no establece ningún porcentaje mínimo de representatividad de los sindicatos para que éstos tengan la titularidad, es decir, en la práctica pudiese ser que un sindicato que represente sólo al diez por ciento de los trabajadores de la empresa posea el monopolio para la negociación colectiva.

Otra de las materias que se modifican, en función de un mayor fortalecimiento de los sindicatos, es la extensión de los beneficios acordados en negociación colectiva. La propuesta del Gobierno también innova en esta materia, estableciendo que la extensión de beneficios para aquellos trabajadores no afiliados al sindicato deberá ser acordada por las partes durante el proceso de la negociación, procurando establecer criterios objetivos para ello. *“El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical”* (inciso cuarto del nuevo Artículo 323 del Código del Trabajo)². Por otra parte, aquellos trabajadores que se afilien tras la negociación colectiva al sindicato, gozarán automáticamente de estos beneficios. De esta manera, se genera otra discriminación arbitraria entre nuevos afiliados y no afiliados, donde los primeros tendrán la certeza de contar con los beneficios de la negociación

2. Es importante tener en consideración que la regulación actual establece que esta facultad es exclusiva del empleador, quien tendrá como única limitante no otorgar beneficios idénticos para afiliados y no afiliados, ya que esto podría ser considerado como una práctica antisindical.

mientras los segundos dependerán de la voluntad de las partes. Partes que, a priori, no debiesen tener mayor interés por extender los beneficios, ya que los sindicatos no querrán incentivar la no afiliación a sus organizaciones y los empleadores no querrán aumentar el costo monetario de la negociación. De esta manera, todo permite prever que sólo los trabajadores afiliados a un sindicato podrán gozar de los beneficios colectivos. Así, se corre un serio riesgo de disminuir aún más la cobertura de la negociación colectiva (que en la actualidad alcanza sólo cerca de un ocho por ciento), ya que eventualmente sólo los trabajadores que estén afiliados a un sindicato podrán acceder a los beneficios de ésta.

Como se observa, tanto la titularidad sindical como la extensión de beneficios, apuntan a fortalecer artificialmente a los sindicatos, otorgándoles una serie de herramientas bajo la justificación de privilegiar las relaciones laborales institucionalizadas. El problema de ello es que se atenta contra la libertad de los trabajadores, quienes se verán, en gran medida, forzados a afiliarse a un sindicato para poder optar a beneficios complementarios a sus contratos de trabajo individual. El nuevo mecanismo propuesto para la extensión de beneficios transgrede explícitamente el derecho a propiedad, ya que el empleador no podrá decidir unilateralmente qué hacer con sus recursos, toda vez que deberá contar con la venia del sindicato para poder extender los beneficios a trabajadores no afiliados a una organización sindical.

2.2.- Derecho a huelga y servicios mínimos

Sin lugar a dudas, el derecho a huelga es parte esencial de un proceso de negociación colectiva. Para bien o para mal, es en esta instancia donde muchas veces se resuelven las diferencias entre trabajadores y empleadores. Por ello, resulta fundamental mantener este derecho como un mecanismo legítimo de resolución de conflicto, sin embargo, éste debe ser comprendido como una última alternativa y que, como tal, debiese ser evitada por las partes. Este último aspecto es, quizá, el más delicado del proyecto, porque deja a la huelga como una herramienta de fácil acceso para detener la producción de la empresa. Lo anterior, se entiende en un contexto donde se prohibirá el reemplazo de aquellos trabajadores que se encuentren en huelga, tanto con personal externo como interno. Así, serán el o los sindicatos quienes quedarán en una posición de ventaja para la negociación. Ejemplo de ésta es el reciente caso de la línea 400 del sistema de transporte público metropolitano, el cual dada la prohibición de reemplazar a sus trabajadores, entre otras cosas, limitó la capacidad de reacción de la autoridad para mantener un servicio satisfactorio a la ciudadanía³. Casos como este demuestran la complejidad de prohibir el reemplazo en huelga, el cual puede desequilibrar la lógica de una negociación a favor de los sindicatos, quienes contarán con esta importante herramienta de chantaje.

3. Nótese que a diferencia de otras empresas, los contratos que poseen las operadoras del Transantiago exigen que éstas tengan planes de contingencia para casos como la huelga de sus trabajadores. De esta forma, el impacto de una huelga en este tipo de empresas resulta ser bastante más reducido que el de una empresa "normal".

Teniendo en cuenta lo anterior, el proyecto crea la figura de servicios mínimos. Los servicios mínimos serán aquellos que *“Artículo 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer durante la huelga, el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se podrán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena...”*. De esta forma, se resguarda una productividad mínima al interior de la empresa y, a su vez, se hace un esfuerzo por reequilibrar a las partes en esta instancia de la negociación. A pesar de lo anterior, tras su paso por la Cámara de Diputados, el proyecto aún presenta una importante falencia: no hay claridad respecto del momento en el cual se deberán definir los servicios. En efecto, si bien el Artículo 359 establece la obligación de definir los servicios mínimos con antelación a iniciar la negociación colectiva, el Artículo 360 fija las consideraciones que habrá que tener si éstos no se determinan en forma previa. De esta manera, queda un espacio en la norma que eventualmente permitirá iniciar una negociación colectiva sin contar con la definición de los servicios mínimos con los riesgos que ello implica tanto para los trabajadores como para empleadores.

2.3.- Ampliación de las materias a negociar

Uno de las pocas modificaciones que contiene la reforma y que ha sido vista con buenos ojos por los empleadores, dice relación con la ampliación de las materias a negociar “Pactos de adaptabilidad”. Éstos surgen originalmente como una necesidad de flexibilizar las relaciones laborales por medio de acuerdos entre trabajadores y empleadores quienes definen ciertas condiciones especiales de trabajo (aumento de la jornada laboral, trabajo en días festivos, etc). De esta manera, los pactos debiesen actuar bajo la lógica de lograr acuerdos que beneficien a ambas partes y, con esto, aumentar la productividad de las empresas. A pesar de lo anterior, hasta el momento, los pactos de adaptabilidad no han sido del todo explotados, limitando así su potencial impacto al interior de la empresa. Por esta y otras razones, el Gobierno incorporó un apartado especial dentro del nuevo Libro IV sobre la ampliación de las materias que podrán ser negociadas colectivamente. De esta manera, en aquellas empresas donde el o los sindicatos representen, al menos, al treinta por ciento de los trabajadores, las partes podrán negociar acuerdos que podrán contener pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, horas extraordinarias y regulación y retribución de tiempos no trabajados. Así, se abre un margen para flexibilizar el sistema laboral chileno, procurando que dicha flexibilización sea aprobada por los trabajadores y permitiendo, además, que ésta sea extensiva a los trabajadores no afiliados al sindicato que así lo deseen.

Como se observa, los pactos de adaptabilidad son un importante avance para que la normativa chilena comience a asimilarse con la de países desarrollados donde el foco de las relaciones laborales

está en beneficio mutuo de las partes. Esto último, además, se ratifica con la voluntad presentada por el Gobierno y los parlamentarios oficialistas, quienes, haciendo eco de la oposición y de la solicitud de una serie de representantes del mundo empresarial, apoyaron la idea de eliminar la gradualidad original propuesta en el Mensaje. Según ésta, se establecía como requisito para la negociación de pactos, tener sindicatos con una representatividad de 65, 50, 40 y 30% entre el primer y cuarto año desde promulgada la ley respectivamente.

De esta manera, los pactos de adaptabilidad se han transformado en uno de los pocos puntos donde ha existido un consenso entre el oficialismo y la oposición, lo que permite tener cierto optimismo con respecto a su tramitación en el Senado.

En las páginas precedentes se ha entregado un breve análisis sobre los principales aspectos de la Reforma Laboral y cómo éstos han sido discutidos por la Cámara de Diputados. Con el objeto de profundizar este análisis e intentar vislumbrar el desarrollo de la discusión a futuro, se entregará, a continuación, una revisión de las principales indicaciones presentadas por el Ejecutivo en el primer trámite legislativo de la Reforma para luego dar paso a los posibles cambios que ésta pueda tener en el Senado.

III. Principales indicaciones al proyecto

Sin duda, los principales cambios que trajeron consigo las indicaciones presentadas por el Gobierno, son aquellos orientados a disminuir las sanciones contra los sindicatos y a aumentar el poder de negociación de éstos dentro de las relaciones laborales. De esta manera, las principales indicaciones del Ejecutivo se centran en los siguientes aspectos:

3.1.- Inicio de la huelga: uno de los aspectos más positivos de las indicaciones presentadas por el Gobierno es el aplazamiento de la puesta en marcha de la huelga. Originalmente, el proyecto establecía que ésta se iniciaría el tercer día tras su aprobación. Pues bien, con el objeto de entregar un mayor plazo a las partes para intentar llegar a un acuerdo, este se extendió hasta el quinto día de aprobada la huelga. De esta manera, se entrega una última chance para que se pueda lograr un acuerdo y, con esto, evitar los costos implicados.

3.2.- Huelga pacífica: una de las novedades positivas que traía el Mensaje original de la Reforma Laboral era la definición explícita de la huelga como un proceso pacífico. Lo anterior, considerando que el proyecto mejora las capacidades de negociación de los sindicatos y, con esto, se asume que no será necesario llegar al uso de recursos extremos como las “tomas” o huelgas ilegales en las relaciones laborales. A pesar de lo anterior, el Gobierno optó por eliminar la característica “pacífica” de

la definición formal de la huelga, argumentando que esto podría ser utilizado como una excusa por parte del empleador para disminuir el efecto de ésta.

3.3.- Prácticas antisindicales: uno de los principales retrocesos que tuvo el Gobierno en las indicaciones presentadas, fue el disminuir el estándar frente a las prácticas antisindicales. Dejar una lista abierta para lo que se entenderá como práctica antisindical, eliminar las sanciones al uso de la fuerza, terminar con la definición de huelga pacífica, entre otras, son algunas de las medidas promovidas por el Ejecutivo en sus indicaciones. En este sentido, preocupa la ampliación de aquellas conductas que serán comprendidas como prácticas antisindicales y desleales, ya que se deja, además, de las prácticas estipuladas en la norma, una lista abierta donde el criterio para la definición de qué se entenderá por práctica antisindical quedará exclusivamente en las manos del juez.

3.4.- Sanciones por prácticas desleales: así como el proyecto original ampliaba las acciones que serán consideradas como prácticas antisindicales y desleales, también se incorporaban mayores sanciones para quienes ejercieran este tipo de conductas. De esta forma, una de las sanciones que más apoyo recibió por parte de los empleadores fue la potencial pérdida del fuero sindical a aquellos dirigentes que utilizaran la fuerza moral o física en los procesos de huelga o manifestaciones en general. A pesar de esta importante señal entregada en un comienzo, el Ejecutivo presentó una indicación que elimina la sanción de pérdida de fuero sindical por el uso de la fuerza, siendo congruente con el término de la definición pacífica de la huelga.

3.5.- Eliminación de las mediaciones y arbitrajes forzados: con el objeto de simplificar el procedimiento de negociación colectiva, el Gobierno decidió eliminar tanto la mediación como el arbitraje forzado. Ambas medidas apuntaban a acercar a las partes cuando existiesen conflictos por inasistencia de alguna de ellas a las reuniones de la negociación, por la no entrega de información o por no alcanzar el quórum necesario para aprobar la huelga. Lo anterior tiene sentido, toda vez que desburocratiza el proceso, entregando mayor rapidez a éste.

3.6- Federaciones y confederaciones de sindicatos: otra de las modificaciones introducidas por el Gobierno dice relación con la regulación de las negociaciones colectivas para federaciones y confederaciones. Incorporando un nuevo Título X al Libro IV del Código del Trabajo, el Ejecutivo introduce la alternativa para que estas asociaciones puedan negociar, de manera no reglada, convenios colectivos y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Para ello, el texto incorporado exige el acuerdo de uno o más empleadores, restringiendo bastante esta opción. A pesar de lo anterior, uno de los aspectos complejos de este nuevo Título dice relación con la extensión de los beneficios negociados por las Federaciones, los cuales podrán llegar a micros y pequeñas empresas, incluso aunque éstas no posean un sindicato *“Artículo 413.- Regla de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. En la micro y pequeña empresa en que no exista sindicato con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de*

la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical". De esta manera, si bien se exige el consentimiento del empleador para esta extensión, se busca aumentar artificialmente la cobertura de la negociación colectiva en el país.

3.7.- Trato especial para las PYMES: haciendo eco del enorme impacto que pudiese tener la reforma en las pequeñas y medianas empresas, el Gobierno presentó algunas indicaciones que buscan paliar estos efectos. La primera de estas medidas dice relación con la definición de los servicios mínimos que deberán ser provistos en un proceso de huelga. En esta línea, se apunta a que se considere el tamaño de la empresa al momento de definir estos servicios y así disminuir el impacto del reemplazo en huelga en empresas de menor tamaño.

Una segunda medida tiene que ver con las multas que se aplicarán a aquellos empleadores que ejecuten prácticas antisindicales. En este contexto, las indicaciones del Gobierno disminuyen el piso de las multas de 20 a 10 UTM y, además, establecen como consideración el tamaño de la empresa para que el juez determine la cuantía de estas sanciones.

3.8.- Incentivos para la realización de negociaciones colectivas: una de las modificaciones presentadas por el Gobierno que más ha llamado la atención fue la incorporación de un nuevo Artículo 5º al proyecto que modifica la Ley 19.886 sobre compras públicas. Este nuevo artículo incorpora un inciso tercero nuevo al Artículo 6º de la citada Ley del siguiente tenor: *"También se dará prioridad, en los términos del inciso primero, a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a éstos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos en conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo".* Con esto, las bases de toda licitación pública deberán asignar un puntaje especial a aquellas empresas que cuenten con un convenio colectivo vigente, discriminando con esto a las que posean grupos negociadores o simplemente no cuenten con el quórum necesario para constituir un sindicato (PYMES). Esta discriminación, según el Gobierno, obedece al objetivo del proyecto de institucionalizar las relaciones laborales. No obstante, es incomprensible que este fin se busque con semejante tipo de arbitrariedades.

Como se observa, las indicaciones del Ejecutivo no son claras respecto al lineamiento que se le dará al proyecto en su discusión en el Senado. Lo anterior se explica, en parte, por el cambio de Ministros a las carteras de Trabajo y Hacienda. Así, los nuevos Secretarios de Estado traen consigo posturas relativamente distintas a sus antecesores, las cuales ya se han visto plasmadas en la última etapa de la discusión en la Cámara de Diputados y probablemente continuarán reflejándose en el Senado. A pesar de lo anterior, existen algunos puntos que fueron especialmente discutidos por el interior de la Comisión de Trabajo de la Cámara y que, dado que no atentaría contra la esencia del proyecto, pudiesen ser modificados por el Senado. Por ello, a continuación se revisarán algunas de las materias que podrían ser modificadas por el Gobierno en el Senado y que apuntarían a mejorar algunos aspectos relevantes.

IV. Posibles modificaciones a la reforma en el Senado

De acuerdo al debate sostenido al interior de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y de las declaraciones hechas por algunos senadores oficialistas, los principales aspectos que podrían ser modificados por el Senado son los siguientes:

4.1.- Sanciones al uso de la fuerza: tal como se ha comentado con anterioridad, el proyecto original consideraba como práctica antisindical y desleal el uso de fuerza en el ejercicio de una negociación, sin embargo, esta medida fue eliminada por el Gobierno, quien argumentó que esta medida podría limitar el libre ejercicio de los derechos sindicales. Pues bien, teniendo en cuenta el fortalecimiento que la reforma entrega a los sindicatos y como éstos quedarán posicionados para enfrentar una negociación colectiva, el Gobierno estaría evaluando reintroducir estas sanciones en el segundo trámite legislativo.

4.2.- Sancionar las huelgas ilegales: una de las demandas que han hecho los empleadores nacionales, avalada también por los parlamentarios de oposición, es la necesidad de sancionar las huelgas ilegales, es decir, todas aquellas que se den fuera del marco de una negociación colectiva. En este contexto, y teniendo nuevamente en cuenta el fortalecimiento que se entrega a los sindicatos, el Gobierno podría avanzar en este tipo de sanciones.

4.3.- Gradualidad de los pactos de adaptabilidad: una modificación “negativa” que el Gobierno se encontraría evaluando, es volver a la gradualidad para la implementación de los pactos de adaptabilidad. Si bien no se tiene en mente volver al 65% planteado originalmente, el Ejecutivo apostaría por comenzar con un requisito mayor al 30% de régimen para que los sindicatos puedan realizar un proceso de maduración a la reforma y, así, lograr construir pactos de beneficios mutuos equilibrados para las partes.

4.4.- Descuelgue⁴: un punto en que se insistió constantemente durante la discusión del proyecto fue la eliminación de la posibilidad de descuelgue, la cual atentaría directamente contra la libertad de los trabajadores. Dado lo anterior, el Gobierno evalúa la posibilidad de reincorporar este derecho, teniendo la precaución que éste no pueda ser mal utilizado por el empleador para presionar a los trabajadores y, con esto, quitar fuerza a la huelga.

4.5.- Piso mínimo de la negociación: uno de los aspectos que mayores roces generó entre los parlamentarios oficialistas y el Gobierno, fue el intento de este último por eliminar la reajustabilidad de la ultra actividad del contrato colectivo. Originalmente, el Ejecutivo había planteado en su Mensaje la reajustabilidad de los beneficios en el caso de la ultra actividad del contrato colectivo, sin embargo,

4. A grandes rasgos, el descuelgue es una facultad exclusiva de los trabajadores de poder salirse del proceso de la huelga si ellos así lo quisieran.

con el objeto de mantener una consecuencia con respecto a lo planteado en el resto del proyecto, el Gobierno presentó una indicación para eliminarla en este caso particular⁵. Esta decisión fue rechazada plenamente por los parlamentarios oficialistas quienes anhelan incorporar el sistema, no sólo en este caso, sino que también en el piso mínimo de la negociación. Dado este escenario, es muy probable que esta materia sea replanteada por el Ejecutivo en el Senado, insistiendo en la necesidad de eliminar el reajuste a todo evento.

Como se puede ver, si bien las modificaciones que el Gobierno intentaría introducir en el Senado no cambiarían el fondo del proyecto, éstas sí permitirían amortizar el impacto de éste en la economía nacional y en las relaciones laborales.

V. Conclusiones

En las páginas precedentes se quiso entregar un breve repaso de lo que ha sido la tramitación de la Reforma Laboral en la Cámara de Diputados y los efectos que ésta podría tener en la lógica de las relaciones laborales actuales. Sin duda, la reforma impulsada por el Gobierno se aleja de lo que la ciudadanía demanda actualmente: más y mejores empleos, inclusión de jóvenes y mujeres al mercado laboral, mejor sistema de capacitación laboral, etc. Prueba de ello es la alta desaprobación que tiene esta iniciativa y el escaso interés que ha generado en los trabajadores chilenos. Lo anterior refleja, en cierta medida, el errado diagnóstico desde el cual surge este Proyecto de Ley, que nace bajo la premisa de tensas relaciones laborales, alta conflictividad al interior de la empresa, limitantes para constituir un sindicato, etc. Un diagnóstico errado, ya que, tal como lo demuestra la Encuesta Laboral (ENCLA 2011), más de un 52% de los trabajadores no forma sindicato porque cree que no son necesarios o definitivamente no ven interés en ello. Sumado a ello, la misma encuesta muestra que sólo un 6% de las empresas nacionales enfrentaron una huelga o paro durante el último año. Asimismo, parte, según la Encuesta Bicentenario 2013, cerca de un 72% de los trabajadores chilenos tiene mucha o bastante confianza en la empresa en que trabaja, demostrando así que son muchos los chilenos que poseen una alta empatía con su fuente de trabajo.

Como se observa, la realidad que viven los trabajadores chilenos pareciera ser bastante distinta al diagnóstico utilizado por el Gobierno para construir la Reforma Laboral. En este contexto, es poco probable que los cambios que pueda introducir el Senado logren modificar la esencia de este proyecto y, con ello, acercarlo a lo que los trabajadores necesitan. Aún queda pendiente el desafío de avanzar en materias como las antes citadas, las cuales permitirán mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores chilenos y no sólo la de unos pocos, los sindicalizados.

5. La ultra actividad del contrato colectivo es el traspaso de los beneficios colectivos, que puedan ser asimilados, al contrato individual de los trabajadores cuando el sindicato no presenta una nueva propuesta de contrato colectivo.