



Reivindicando los espacios de la autonomía colectiva

por Catalina Isabel Melgarejo Espina

No es ajeno al conocimiento público que el Derecho del Trabajo, como rama que regula las relaciones laborales, buscó desde sus orígenes equilibrar la balanza entre trabajadores y empleadores. Con el objeto de disminuir las brechas y la precariedad en la que se encontraban los trabajadores, los Estados asumieron un rol de garante y, a través de normas de orden público, crearon un sistema de protección, estableciendo reglas mínimas para todos los trabajadores.

No obstante, la regulación del Derecho del Trabajo desde sus inicios se ha caracterizado por ser inconclusa. Esto, debido a que la realidad que regula está en constante cambio y evolución, por lo que el derecho debe adecuarse permanentemente a las nuevas necesidades de los sujetos y relaciones que regula.

En el proceso por exigir condiciones mínimas de trabajo, los Estados optaron por formas distintas de regular este derecho nuevo o emergente. Algunos países crearon estatutos comunes para todos sus trabajadores sin distinción, otros optaron por crear categorías de trabajadores según sus funciones.

El legislador chileno optó de manera temprana por establecer regulaciones diferenciadas para los distintos tipos de trabajadores. En efecto, Chile por mucho tiempo reguló dos categorías de trabajadores: los obreros y los empleados. Recién a partir del Plan Laboral de José Piñera se muestra un afán unificador del derecho, evitando las distinciones entre “categorías” de trabajadores, eliminando así un conjunto de normativas, disposiciones convencionales, administrativas o legales que establecían beneficios a unos trabajadores por sobre otros (Dimensión Histórica del Derecho del Trabajo, William Thayer, pp. 99).

Sin embargo, pareciera que, en la actualidad, las excepciones pasaron a ser la regla general, y las regulaciones según categoría de trabajador son nuevamente las elegidas por el legislador. Ejemplos hay de sobra y proyectos de ley que siguen el mismo fin se ven con cotidianidad. Sólo en el Código del Trabajo se regulan 7 tipos de contratos distintos para los trabajadores agrícolas, deportistas, tripulantes de vuelo, entre otros, además, recientemente se aprobó el estatuto laboral para jóvenes estudiantes.

Prima facie, la regulación de estatutos particulares no pareciera ir en contra del objetivo protector del derecho laboral y, por lo tanto, no sería necesariamente mala. En realidad, los mercados y la economía han cambiado tan rápido que es probable que, sin estos estatutos, habría trabajadores en situaciones muy precarias. Existe, sin embargo, otra lectura posible. ¿Cuánto están cediendo los Estados en su calidad de garante y deudores de protección a las necesidades del mercado?

Esta discusión se vuelve especialmente relevante en las economías colaborativas y los trabajadores de plataformas. Hoy existe la necesidad de regular fenómenos nuevos que no calzan con el afán unificador del derecho laboral e, inevitablemente, se vuelve necesario crear estatutos particulares. La pregunta importante es quién es el llamado a regular dichos estatutos y hasta dónde llegar en ese camino.

La respuesta tradicional es el legislador. Sin embargo, puede ser más interesante preguntarse si su rol debe ser totalizante o si, más bien, sería conveniente (para ambas partes) abrir espacios que reivindicuen la negociación y autonomía colectiva.

No es desconocido que, en materia laboral, la ley ha ido quedando obsoleta frente a las nuevas tecnologías, y es probable que cualquier intento por regular las plataformas quede atrasado, ya que el dinamismo de estas no permite abarcarlas a todas y a las que seguramente seguirán creándose en el tiempo. Esto implica que la ley – de cambio lento y siempre reactivo a las nuevas tendencias – no podrá hacer más que dar directrices y luces de mínimos, que resguarden, por ejemplo, la salud y seguridad de este nuevo tipo de trabajadores. Pero el resto de los elementos de la relación, como la jornada o las remuneraciones, deberán quedar en la autonomía colectiva, reivindicando así un espacio desprestigiado en Chile.

En este punto, puede ser útil recordar las funciones de la negociación colectiva y, en especial, su arista adaptativa. Si bien en Chile la tendencia siempre ha sido negociar con fines a adquirir beneficios, no es menos cierto que la negociación colectiva abre un espacio para flexibilizar los contratos y las relaciones de tal forma de adaptarse a los cambios en el mercado. Así, la negociación colectiva para ser una herramienta para que tanto trabajadores como empresarios sean más eficientes y se molden a las nuevas realidades. La negociación colectiva, sin reducirla a la reglada en Chile, es un espacio de revisión periódica de condiciones laborales, que puede responder de forma más rápida que una regulación general, abstracta y con una vocación permanente en el tiempo.

Muestras de esta vocación adaptativa se plasmaron en la última reforma laboral de 2017, por cuanto se crearon los pactos de adaptabilidad. Lamentablemente, estos pactos han tenido poco uso en la práctica, principalmente porque el legislador estableció requisitos muy estrictos para cumplir con ellos.

No es posible, en este espacio, hacerme cargo de los problemas en la práctica de plantear negociaciones por rubro, de la crisis de la representación que viven los sindicatos en Chile ni la regulación estricta y engorrosa de la negociación colectiva que desincentiva a la misma. Sí se puede invitar a reflexionar sobre una nueva forma de negociar y reivindicar los espacios de autonomía colectiva. Wilfredo Sanguinetti reconoce estas nuevas formas de negociación que cubren vacíos, omisiones o deficiencias de la regulación convencional o incluso la inaplicabilidad o descuelgue de lo pactado, generando una mayor diversificación de las condiciones de trabajo (Los sistemas de Negociación colectiva y sus transformaciones, Wilfredo Sanguinetti Raymond, pp. 520-523).

Parece ser que, frente a los cambios constantes del mercado, los mejores posicionados para regular las condiciones laborales son los mismos sujetos que participan en estos nuevos modelos. Claramente el Estado no puede dejarlo completamente a la voluntad de las partes. Pero pensar en sistemas intermedios de revisión y adaptación periódica, incorporados y practicados de manera progresiva, podría ser la solución a modelos de negocio que hoy tienen a trabajadores en absoluta desprotección y precariedad.

Catalina Isabel Melgarejo Espina
Abogada, Pontificia Universidad Católica de Chile