



DIÁLOGO SOCIAL PARA EL NUEVO Y FUTURO MUNDO DEL TRABAJO

Informe N° 5

Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile

I. INTRODUCCIÓN.

Es de conocimiento general que hoy en día el mundo está en constante cambio y evolución, y que la tecnología y la globalización han influido en todos los ámbitos de la vida moderna, incluida la relación que existe entre los trabajadores y empleadores. De esta forma, el descubrimiento de nuevas tecnologías, la automatización de los procesos, los cambios demográficos y medioambientales y el surgimiento de nuevas formas de trabajo -como el teletrabajo, incentivado aún más producto de la pandemia por Coronavirus-, han puesto en la palestra la necesidad de repensar las legislaciones y relaciones laborales, así como los derechos y obligaciones de los trabajadores y el funcionamiento al interior de las empresas.

En este contexto mundial, en que los últimos años se ha venido discutiendo el *Futuro del Trabajo*¹, se inicia el proceso constitucional que se avecina en nuestro país, presentándose como una oportunidad para modernizar las relaciones laborales y adecuar nuestro ordenamiento jurídico a los desafíos de la sociedad.

Uno de los instrumentos que se ha incentivado desde la Organización Internacional del Trabajo es el *Diálogo Social*² entre trabajadores, empleadores y el gobierno, que analizaremos en esta presentación, y que se erige como una alternativa para lograr acuerdos equitativos y justos entre los distintos actores de la sociedad, en un proceso en que el intercambio de ideas desde los distintos frentes, aporte nuevos puntos de vista, y en que todos tengan la oportunidad de participar en igualdad de condiciones.

Por otro lado, es menester además poner en el epicentro de la discusión la importancia de las relaciones laborales en un contexto de respeto a los derechos fundamentales, de incentivo a la formalidad laboral y de cumplimiento estricto a la legislación vigente, todo lo cual constituye la piedra angular sobre la cual deben estructurarse el resto de las consideraciones en relación a la regulación del derecho del trabajo y de las relaciones laborales, pues de esta forma se reconoce el valioso aporte que los trabajadores y las empresas significan para la sociedad.

Es por lo anterior que como CNC, creemos importante hacer un llamado al *Diálogo Social para el nuevo y futuro mundo del trabajo*, del cual debemos ser partícipes y aportar nuestra visión y experiencia, teniendo como punto central en la discusión a la persona, su dignidad y valor intrínseco, así como la necesidad de generar condiciones para su mayor desarrollo espiritual y material posible. Por lo mismo, en el presente informe se analizará en particular el nuevo y futuro *mundo del trabajo*, y las relaciones colectivas del trabajo, en el entendido que es donde se propician de mejor forma las instancias de diálogo.

¹ Entre otros, véase: “Trabajar para un futuro más prometedor” (2019). Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo OIT, y; “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo” (2019). Conferencia Internacional del Trabajo.

² Para más información, véase: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>

II. EL NUEVO Y FUTURO MUNDO DEL TRABAJO.

En el escenario global, durante los últimos años ha ido cambiando la forma en la que se desarrollan las relaciones laborales, realizándose una serie de proyecciones sobre el *Futuro del Trabajo*. Desde la OIT se ha planteado que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente, cuyo impulso ha sido dado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático, la globalización y las desigualdades persistentes, todas las cuales tienen importantes repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo, así como en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.³

En la actualidad, algunos de estos cambios que se avizoraban para las próximas décadas, han quedado bruscamente en evidencia sobre todo a razón de la pandemia, escenario en el cual se ha visto necesario considerar o crear nuevas modalidades de trabajo que se adapten a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, y en general de la sociedad.

Es así, que la tecnología ha surgido como un gran aliado y generó un fuerte impacto en las relaciones laborales, incentivando figuras como el teletrabajo y acrecentando el trabajo a través de plataformas. Por si la llegada de la pandemia no fuese suficiente, también han influido otros agentes en esta mutación constante, como el fenómeno de la migración, que trae consigo grandes desafíos que deben ser abordados teniendo en el centro de la discusión a la persona como sujeto de derechos y merecedora de un trato digno.

Desde este punto de vista, urge también entregar protección a todo tipo de trabajo humano que se desarrolle, independiente del vínculo contractual que exista (laboral, honorarios, etc.), de manera de dar una mayor cobertura desde el comienzo de cualquier relación de trabajo.

A raíz de lo anterior, podemos darnos cuenta de que además se presentan grandes desafíos para el mundo del trabajo, entre ellos: aprovechar el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, encauzando la tecnología en favor del trabajo decente; formular políticas eficaces destinadas a avanzar en la formalidad laboral y en la creación de empleo pleno y productivo, concretando el trabajo decente, sostenible y seguro, así como una economía sustentable y eficiente; promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral, así como apoyar a las personas en la adaptabilidad laboral y a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo; flexibilizar los horarios de trabajo para compatibilizar las actividades

³ “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo” (2019). Conferencia Internacional del Trabajo.

personales y familiares, así como gozar del derecho a desconexión de manera efectiva; mejorar la cobertura y acceso al sistema de seguridad social que protege a las personas frente a las contingencias sociales; establecer una *Garantía Laboral Universal* o una renta mínima garantizada que permita a los trabajadores y sus familias mantener una vida digna; definir la participación que tienen los trabajadores en las empresas y en sus utilidades, de manera de que también sean partícipes del crecimiento que generan; lograr la igualdad de género en el trabajo en materia de oportunidades y de trato; asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas en situación de discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad; generar una política nacional migratoria transversal que, aprovechando la potencialidad que tiene la movilidad laboral internacional y reconociendo los derechos de las personas migrantes, también establezca sus deberes y obligaciones; apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo, promoviendo un entorno favorable; apoyar el papel del sector público, como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad.

En este contexto, es necesario dar una *nueva mirada al trabajo humano* a partir de un análisis de la situación actual, de manera de identificar aquellos elementos positivos y negativos, y proyectarlos hacia el futuro ya sea manteniendo, reinterpretando, modificando o creando nuevas figuras o instituciones, con el fin de elaborar normas que se adecúen a las necesidades de los agentes de la sociedad y, finalmente, creando escenarios óptimos en que tanto los empleadores como trabajadores puedan desarrollar sus actividades en un escenario próspero.

Desde esta perspectiva, y siguiendo lo recomendado por la OIT, resulta imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos del *Futuro del Trabajo* a fin de construir un mundo del trabajo decente, justo, inclusivo y seguro, con empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos.⁴

Por lo anterior, es necesario que este tránsito desde el anterior al *nuevo y futuro mundo del trabajo* se genere a través del *diálogo social*. Desde este punto de vista, la necesaria organización de los sujetos colectivos y la negociación colectiva resultan ser propicios para generar este cambio como un proceso social, en que los distintos agentes relacionados con el mundo del trabajo puedan participar en igualdad de condiciones, con el objetivo de poner sobre la mesa cada uno de sus intereses, en una postura de conciliación y mirada hacia el futuro que permita poner en el centro de la discusión a la persona humana como sujeto de derechos y obligaciones, y los desafíos laborales que se presentan para las próximas décadas, aprovechando la creación de nuevas tecnologías a nuestro favor y mirando al futuro con ojos de esperanza.

⁴ “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo” (2019). Conferencia Internacional del Trabajo.

III. LA LIBERTAD SINDICAL.

La libertad sindical es un derecho humano reconocido y protegido universalmente. Está comprendida como un derecho fundamental que puede verse desde dos puntos de vista: individual y colectivo. Desde lo individual, consiste en que los trabajadores son libres para formar y disolver sindicatos, para afiliarse o no a ellos, establecer sus normas internas (estatutos) y elegir sus representantes (dirigentes sindicales). Desde lo colectivo, tradicionalmente se ha planteado que se manifiesta en la libertad de constitución, de afiliación, para establecer sus propios estatutos, para elegir a sus representantes, para disolver sus organizaciones, para estructurar su propio plan de actuación, entre otras.

En el ámbito internacional, distintos Tratados y Convenios contemplan la libertad sindical, obligando a los Estados adherentes a reconocerla y protegerla. Como ejemplo de lo anterior existen los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Pacto San José de Costa Rica”), la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros.

En Chile, actualmente está protegido a nivel constitucional, en el primer inciso del artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental, al establecer: “Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas: 19°.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.” De esta forma, se reconoce a nivel constitucional tanto el aspecto positivo (derecho de los trabajadores de constituir sindicatos y afiliarse) como negativo (derecho de los trabajadores a desasociarse y a no afiliarse a un sindicato) de la libertad sindical, en la forma explicada.

Siguiendo con lo anterior, en nuestro Código del Trabajo este derecho está reconocido en el Libro III, denominado “De las organizaciones sindicales”, y en el Libro IV, llamado “De la negociación colectiva”, en distintos aspectos: libertad de constitución, de afiliación y desafiación, libertad colectiva de reglamentación, de representación, actuación sindical, de disolución y de federación.

Al ser un derecho reconocido por el Estado chileno tanto en la normativa nacional como también en los diferentes Convenios y Tratados que ha suscrito y de los cuales es parte, debe dirigir sus acciones hacia la efectiva tutela y reconocimiento de la libertad sindical para todos los integrantes de la sociedad, especialmente para los trabajadores. Sin embargo, la garantía de este derecho requiere la adopción de decisiones concretas sobre la materia, tendientes a crear las condiciones propicias para su efectivo ejercicio, de manera que los trabajadores y empleadores tengan la posibilidad cierta de materializar esta libertad.

Dicho lo anterior, para el adecuado y normal ejercicio de la libertad sindical, es necesario que concurren con ella otras libertades:

- a) Derecho a la vida y la seguridad personal.
- b) Derecho a la libertad y la seguridad contra la detención y el arresto arbitrario.

- c) Libertad de expresión y de opinión.
- d) Libertad de reunión.
- e) Derecho a un proceso justo por un tribunal independiente e imparcial.
- f) Derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

De esta forma, si bien puede analizarse individualmente, no es sino bajo el supuesto de estos otros derechos -que a su vez deben estar reconocidos y garantizados- que la libertad sindical puede ser efectivamente ejercida. En definitiva, deben concurrir otras condiciones para que se pueda hablar de una libertad sindical correctamente reconocida y protegida.

Cabe mencionar, por último, que a la vez que la libertad sindical requiere de otras libertades y derechos para concretarse, ésta también es el sustento de otro importante derecho: la negociación colectiva.

Como se aprecia, la libertad sindical es parte de un entramado de derechos y libertades que se requieren unas de otras para existir, y para que puedan ser ejercidas. De esta forma, para tomar decisiones respecto a la libertad sindical, también es necesario poner atención en otros aspectos, como los derechos y libertades mencionadas anteriormente.

IV. ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES: IMPORTANCIA E INDEPENDENCIA

El ser humano, desde sus inicios ha sido entendido como una especie social, que se genera y desarrolla en virtud de la relación que genera con sus pares, estando siempre en la necesidad de dialogar con otros para satisfacer sus propias necesidades y lograr sus propios fines. Es así como hasta el día de hoy, ha debido crear organizaciones en diversas escalas y en todos los ámbitos de su vida, con el fin de conseguir aquellos objetivos que no puede alcanzar por sí solo. Un ejemplo de ello es la familia, la creación de juntas de vecinos y, a mayor escala, el surgimiento de los Estados. El aspecto laboral no ha quedado ajeno a ello, donde existen organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La Organización Internacional del Trabajo define, en el artículo 10 del Convenio 87, a una “organización” como toda organización de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. Las organizaciones de trabajadores, en particular, tienen su origen en la libertad de sindicalización, supuesto base para que los trabajadores puedan constituirse como un colectivo organizado.

En Chile, la Constitución actual garantiza a los trabajadores el derecho a constituir sindicatos, ya sea a los trabajadores del sector público y privado, sin otras limitaciones que cumplir los requisitos y formalidades establecidas en la ley y sus propios estatutos. Establece, además, que la afiliación a un sindicato debe ser siempre voluntaria, no pudiendo ser obligado un trabajador a pertenecer o no a una organización sindical.

sindical. Por otro lado, en caso de optar por la afiliación, esta solo puede ser a una organización sindical, no pudiendo entonces figurar en más de un colectivo, salvo que sea en razón de distintos empleos. Por último, la afiliación es personal, intransferible e indelegable.

A nivel legal, el artículo 220 del Código del Trabajo enumera los principales fines de las organizaciones sindicales, destacando entre ellos:

- a)** La representación de sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir instrumentos colectivos que le correspondan, velar por el cumplimiento de dichos instrumentos y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- b)** La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;
- c)** Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ya sea ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
- d)** Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales;
- e)** Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- f)** Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- g)** Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

Como se aprecia, uno de los principales objetivos de una organización sindical se refiere a la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Además, se erige como la figura propicia para canalizar las necesidades de sus afiliados, desde que sus representantes nacen desde los mismos pares, por lo que en principio conocen las características, carencias, recursos y capacidades de sus integrantes de primera fuente.

Al respecto, cabe recalcar la importancia que tiene para el adecuado funcionamiento y consecución de los fines de la organización sindical, la independencia de la que debe gozar. Así, es la misma Constitución actual la que se dedica a posicionar a nivel constitucional esta característica, en el artículo 19 N°19, inciso tercero: “La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político-partidistas.”

En este sentido, una organización sindical independiente, sin injerencia de terceros ni del Estado, que solo mire a sus fines propios y no intente satisfacer otras necesidades que no sean las de sus propios afiliados colectivamente considerados, será una organización que cumplirá con el fin para lo cual ha sido constituida, y no se verá entorpecida por los cambios políticos que puedan devenir en el país.

Sin perjuicio de lo anterior, el hecho de que una organización de trabajadores deba ser independiente no quiere decir que esta debe prescindir de otros para llevar a cabo sus fines. Esto, pues siempre requerirá de otra parte para lograr entablar el diálogo y arribar a consensos, desde que también existe como contrapartida del empleador o el Estado.

Así las cosas, la independencia del sindicato debe observarse al momento de realizar un examen de sus miembros para identificar sus necesidades, aptitudes y características para lograr de la mejor manera la determinación de sus propios fines que lo llevarán en definitiva a tomar decisiones y a actuar. Si lo que se persigue, en cambio, son los intereses de un tercero, entonces no cumplirá con sus objetivos y dejará de tener una razón para existir, pues una organización sindical existe solo en cuanto existen y se observan a sus propios integrantes.

V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EL DIÁLOGO SOCIAL Y SU IMPORTANCIA.

Como ya expusimos, el ser humano solo puede lograr sus fines en cuanto se organiza con sus pares. Además, para lograr estos fines es necesario la creación de instancias para lograr consensos y arribar a acuerdos. El ámbito laboral no está ajeno a esta necesidad.

En nuestra legislación nacional, la negociación colectiva está regulada como un procedimiento, pero además se le debe considerar como un derecho fundamental.

La negociación colectiva puede ser entendida, tal como lo define el Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo, “como todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

En relación a la negociación colectiva, una de las herramientas que ha sido impulsada por la Organización Internacional del Trabajo es el *diálogo social*.

Podemos definir el diálogo social, tal como lo ha hecho tal entidad, señalando que es “todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales.”⁵

Es importante que en una relación laboral existan instancias de participación y comunicación entre los distintos actores que la conforman, para que puedan desarrollarse de forma sana y eficiente, así como que todo acuerdo se adecúe a la realidad interna de la empresa.

⁵ “Diálogo social y políticas públicas”, Documento de Trabajo para el Taller Nacional “Diálogo Social en Chile”, Santiago, noviembre de 2006.

Es por esto que “a través del diálogo social y de la negociación colectiva, los trabajadores y sus organizaciones mejoran sus condiciones de trabajo y sus salarios y, en muchos casos, han ampliado con éxito el alcance de la negociación colectiva, al incluir cuestiones relativas a la protección de los trabajadores, tales como la salud y la seguridad en el trabajo, y programas de seguridad social, la educación y la formación de los trabajadores, e incluso la participación de estos últimos en la gestión de las empresas.”⁶

A pesar de que pueda considerarse utópico el pensamiento que plantea que todas las instancias de negociación llegarán o deben llegar a buen puerto, lo cierto es que el hecho de *sentarse a conversar* ya es de por sí una buena señal y debe ser considerado un avance. Esto pues, aunque no se logren acuerdos, a través del diálogo social se “facilita el camino para alcanzar futuros acuerdos y para aumentar el grado de consenso en la sociedad y, consecuentemente, reducir el campo de los disensos.”⁷ Lo anterior, especialmente considerando los desafíos que se presentan para el *nuevo y futuro mundo del trabajo*.

Además, “no obstante lo fallido del diálogo, éste no debería ser desestimado como instrumento de participación democrática, si la decisión inicial de recurrir al diálogo participativo ha obedecido al reconocimiento de su deseabilidad, conveniencia y necesidad. Por el contrario, cada fracaso o resultado insuficiente debe conducir a la decisión de remover los obstáculos y factores que lo frustraron. En tal sentido, toda experiencia de diálogo -aún en las no exitosas- constituye un ejercicio recomendable y útil para la pedagogía y aprendizaje de la participación dialogante y concertante.”⁸

A pesar de lo anterior, cabe hacer presente que a pesar de que el diálogo social se posiciona como una buena herramienta en sí, siempre debe tenerse presente que en su inicio debe existir una intención real de lograr acuerdos, pues de lo contrario solo resultará en un gasto de energía para las partes, pudiendo aun crearse más disenso del que existía al momento de comenzar las negociaciones. En definitiva, “el diálogo supone la existencia de la intención de negociar y, en lo posible, convenir. Por lo tanto, los acuerdos y sus contenidos son el resultado posible, pero no obligatorio, del diálogo.”⁹

Siguiendo en la línea anterior, además es necesario que aquellos actores que intervengan en el diálogo tengan cierta legitimidad, que es dada por sus propios pares. De lo contrario, se podría dar la situación en que los acuerdos a que se arriben en la instancia no comprometan al resto de la organización. En este sentido, “para que el diálogo sea eficaz, los sujetos deben ser representantes socialmente legítimos, representativos y suficientemente facultados para negociar y convenir. No basta su existencia formal y legal: es imprescindible que su participación sea reconocida como válida por sus representados y por los otros sujetos del diálogo.”¹⁰

⁶ “Diálogo social. En busca de una voz común”, Oficina Internacional del Trabajo.

⁷ “América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos”, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

⁸ “América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos”, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p.14.

⁹ “América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos”, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 12.

¹⁰ “América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos”, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 12.

En este contexto, las principales condiciones que se reconocen y hacen posible el *diálogo social*, son ¹¹:

- a) La existencia de representantes de empleadores y trabajadores, independientes, con representatividad y con acceso igualitario a la información necesaria para tomar parte en el diálogo social.
- b) Compromiso en la participación en las diversas instancias, además de voluntad real para llegar a consensos y buena fe para con los demás actores del diálogo social.
- c) Respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva como principales pilares para llevar a cabo el diálogo social.
- d) Apoyo de las diversas instituciones relacionadas, ya sean de orden público o privado.
- e) Reconocer en el otro una posición de igualdad y valorar su aporte. Desde el punto de vista del trabajador, tener presente la importancia de su aporte al diálogo, entendiendo que de esta manera puede hacer llegar las necesidades de los trabajadores a los demás protagonistas del diálogo, de manera que puedan ser escuchadas y satisfechas, en condiciones que solo se dan en la instancia de la negociación colectiva.

Finalmente, “es imprescindible asegurar la eficacia jurídica de los resultados del diálogo. Esa es una de las tareas que debe emprenderse si se quiere fortalecer el diálogo social y no convertirlo en una fuente de frustraciones.”¹² Esto en relación con la intención inicial de los actores que intervienen en el diálogo, pues a su vez también debe haber una intención final, materializada en garantías, de que los acuerdos a que se arriben en esta instancia puedan en definitiva adoptarse y materializarse en la realidad, tanto de parte de los empleadores como de los trabajadores.

Para esto último, también es fundamental que el contenido de todo diálogo social se ajuste a la realidad de los sujetos que dialogan o que intervienen. Así, por ejemplo, el contenido de un proceso de negociación colectiva -y el acuerdo al que se arribe- debe considerar la realidad y condiciones de las relaciones laborales en los distintos sectores, el tamaño de las empresas, su ubicación geográfica, entre otros aspectos que permitan su verdadera y adecuada aplicación.

El derecho a huelga no está reconocido abiertamente en nuestra Constitución Política, sino solo en su ámbito negativo, para aquellos trabajadores que no pueden declararse en huelga. Así, en el último inciso del artículo 19 número 16 de nuestra actual Carta Fundamental, se dispone que: “La Constitución asegura a todas las personas: No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.”

¹¹ “Diálogo social. En busca de una voz común”, Oficina Internacional del Trabajo.

¹² “América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos”, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p.3.

La huelga en la legislación nacional, no está definida, pero tradicionalmente se ha entendida como una suspensión de la actividad laboral, con el fin de presionar para exigir mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra disminuciones en los derechos sociales. El principal efecto que causa es la suspensión o interrupción del contrato individual del trabajo, lo que tiene como consecuencia que el trabajador no está obligado a prestar los servicios convenidos, ni el empleador se encuentra obligado a pagar la remuneración por los días no trabajados, manteniendo vigente la relación laboral, pero suspendida o interrumpida por el tiempo que ésta dure.

La huelga está comprendida y regulada solo dentro de la negociación colectiva reglada, siendo la última etapa de ésta. Al ser establecida dentro de la última etapa, puede entenderse que es entonces una herramienta de última ratio que tienen los trabajadores frente al empleador en la negociación colectiva, en aquellos casos en que las otras herramientas que procura la ley no han podido rendir frutos. En este sentido, a pesar de ser considerado un derecho fundamental, la huelga per se significa el fracaso de las instancias de diálogo anteriores, lo que se traduce en que las partes involucradas no han podido lograr acuerdos.

A pesar de establecerse como una importante herramienta que tienen los trabajadores, cabe hacer la precisión de que esta no es absoluta, sino que está sujeta al cumplimiento de determinados requisitos y limitaciones, como cualquier otro derecho que se encuentre inserto en una sociedad democrática y que convive con otros derechos.

De esta forma, actualmente solo puede realizarse dentro de las condiciones y cumpliendo con el procedimiento establecido en la ley. Primero, solo dentro de una negociación colectiva reglada. Segundo, solo puede ser ejercida colectivamente por los trabajadores. Tercero, debe suceder luego de una serie de etapas que la preceden. Por otro lado, no puede afectar la libertad de trabajo de los demás trabajadores que no están involucrados en ella ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, por ejemplo, de aquellos trabajadores que no se encuentren negociando colectivamente. Además, debe tenerse en consideración la última parte del precepto constitucional que establece aquellas personas naturales o jurídicas que no pueden declararse en huelga, refiriéndose a las corporaciones o empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización puede causar grave daño a la salud, economía del país, abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

Debe tenerse en consideración, además, al momento de ejercer el derecho a huelga, el impacto que esta genera en el ámbito privado. Así las cosas, su ejercicio puede poner en riesgo el derecho de otros trabajadores a realizar sus labores, perturbar el normal funcionamiento de la empresa, su compromiso para con sus proveedores, afectar el acceso a los ciudadanos y a los consumidores a los servicios o productos que la empresa presta u ofrece, y provocar un impacto negativo en la economía, poniendo incluso en riesgo la subsistencia de la empresa, cuando esta se extiende importantemente en el tiempo.

De esta manera, el establecimiento de los servicios esenciales, los servicios mínimos y los equipos de emergencia, así como las instancias de arbitraje y mediación obligatoria, resultan ser fundamentales en este equilibrio democrático entre estos derechos.

En definitiva, a la vez que la huelga puede ser entendida como un derecho fundamental de los trabajadores para posicionarse como un contrapeso en la relación de desigualdad que se encuentran frente al empleador, y como una herramienta para el ejercicio de la libertad sindical, no es menos cierto que esta debe estar sometida a ciertos límites, propios de la convivencia como sociedad en un Estado de Derecho, entendiendo que también debe convivir con otros derechos.

Por lo anterior, el ejercicio de la huelga no puede realizarse de manera absoluta, sin tener en consideración además los otros intereses y derechos que entran en juego, tales como los de los demás trabajadores que no se encuentra negociando colectivamente, del empleador que debe procurar su permanencia y el desarrollo de sus actividades económicas y, en última instancia, la ciudadanía y los consumidores que necesitan de bienes y servicios.

CONCLUSIONES Y POSTURA DE LA CNC

Debido a los rápidos cambios que va experimentando la sociedad, es necesario que el ordenamiento jurídico nacional se vaya adecuando a ellos con el fin de ir solucionando los dilemas que pueda conllevar la existencia de una normativa obsoleta y que no se condice con la realidad.

Es por esto que consideramos que la nueva Constitución debe contener los aspectos básicos y mínimos que deban regir la relación laboral, pero pueda mantener la flexibilidad necesaria para adaptarse a los rápidos cambios que va sufriendo la sociedad a lo largo del tiempo y que afectan también al ámbito laboral.

Por eso, una nueva Constitución debe respetar los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, incluyendo a los trabajadores. También debe incentivar la formalidad a todo nivel, especialmente la laboral y el cumplimiento estricto a la legislación vigente. Sólo de esta forma se reconoce el valioso aporte que los trabajadores y las empresas representan para la sociedad, donde el Estado debe generar condiciones para el mayor desarrollo espiritual y material posible.

Es así como la nueva Constitución debe considerar especialmente los grandes desafíos que se presentan para el nuevo y futuro mundo del trabajo de las próximas décadas. Para ello se requiere una nueva mirada al trabajo humano a partir de un análisis de la situación actual, de manera de identificar aquellos elementos positivos y negativos, y proyectarlos hacia el futuro ya sea manteniendo, reinterpretaando, modificando o creando nuevas figuras o instituciones, con el fin de elaborar normas que se adecúen a las necesidades de los agentes de la sociedad y, finalmente, creando escenarios óptimos en que tanto los empleadores como trabajadores puedan desarrollar sus actividades en un escenario próspero.

En este contexto, urge incentivar el *diálogo social para el nuevo y futuro mundo del trabajo*.

Así, una nueva Constitución debe asegurar una serie de libertades que hagan posible el ejercicio de la libertad sindical, como lo es el derecho a la vida y la seguridad personal, el derecho a la libertad y la seguridad contra la detención y el arresto arbitrario, la libertad de expresión y de opinión, la libertad de reunión, el derecho a un proceso justo por un tribunal independiente e imparcial, el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Por otro lado, una nueva Constitución debe promover el sindicalismo robusto, profesional e independiente de toda injerencia externa de terceros y del Estado, con tal que fomente y defienda los derechos de sus asociados.

En línea con lo anterior, una nueva Carta Fundamental debe incentivar las negociaciones en el ámbito laboral, concretando el *diálogo social*. Ello, en un contexto en que se propicie la participación y comunicación de buena fe de los actores en plano de igualdad, y con las condiciones sociales, económicas, políticas y de seguridad óptimas para lograr consensos, la que debe mantenerse durante todo el proceso de negociación. Además, es primordial que el contenido de un proceso de negociación colectiva y el acuerdo al que se arribe se ajusten a la realidad y condiciones de las relaciones laborales en los distintos sectores, al tamaño de las empresas, a su ubicación, entre otros aspectos que permitan su verdadera y adecuada aplicación.

En cuanto a la huelga, en la Constitución se deben garantizar los derechos de ambas partes involucradas, tanto de los trabajadores a hacer efectivo sus intereses en el contexto de la negociación colectiva, como del empleador a desarrollar sus actividades económicas. Esto puede consensuarse con el ejercicio de la huelga en circunstancias razonables y debidamente justificadas, donde se presente como una herramienta de *última ratio*, ante el fracaso de otras herramientas brindadas por el legislador. También debe plantearse como un derecho no absoluto, que debe convivir y vincularse con otros, dinámica que es propia de una sociedad democrática.

Finalmente, en este proceso constitucional, debe tenerse siempre como piedra fundamental el derecho de todos los actores de la sociedad a velar por sus intereses -trabajadores y empleadores- respetando siempre los derechos de los demás, de manera que podamos vivir todos -hoy y en el futuro- en una sociedad que base sus acuerdos en el diálogo y el respeto.