



puede ser una norma que pudiese necesitar una revisión, porque el objetivo de la norma sancionatoria, por una parte, es el reproche social que se le hace a la conducta infractora, pero también, por otro lado, es el efecto disuasivo que tiene que tener la norma y parece que ese rol no se está cumpliendo.

¿Habría que incrementar las multas?

Probablemente. Una vía sería la necesidad de aumentar el sistema sancionatorio, por lo menos en los niveles de grandes empresas. Diría que en el nivel de pequeñas empresas las multas son bastante disuasivas. Además, nosotros no tenemos la facultad de aplicar multas por reincidencia, es decir, hoy día una empresa deja de pa-

gar remuneraciones a sus trabajadores, voy y la multo. Si voy al mes siguiente y todavía no paga esas mismas remuneraciones, yo no puedo volver a aplicar esa misma sanción. Podría aplicar una sanción por un mes distinto y por trabajadores distintos, pero no por la misma sanción.

¿Para hacer esos cambios se necesita cumplir con un trámite legislativo?

Eso necesita una modificación legal. Por eso, la idea es que terminado ese proceso de análisis, seamos capaces de hacer una propuesta en materia de atribuciones, de facultades y en sistemas de instrumentos de fiscalización, como pueden ser las sanciones, de manera que ellas se puedan transformar en materia legal. ●

COLUMNA

Reforma laboral y adaptabilidad laboral

La reforma laboral no hará nada por transformar a la negociación colectiva en un instrumento cercano de adaptabilidad.

Por **Fernando Villalobos**

La propuesta de reforma laboral se concentrará en otorgar a los trabajadores mayores herramientas para negociar colectivamente. Si ello incrementa la tasa de sindicalización, un efecto puede ser la reducción de inequidad salarial en Chile (OECD Economic Surveys: Chile 2012, p.76).

Simultáneamente, la reforma no modificará el qué pueden acordar empleadores y trabajadores en una negociación colectiva. Es extraño, pero tal como se ha presentado, la propuesta olvida que esas mayores herramientas de negociación suceden y son funcionales a cierto evento: una negociación colectiva. Hoy, esta instancia es un momento regulado por ley para negociar dinero, donde los sindicatos no sirven ni a sus socios ni al empleador para acordar mecanismos de adaptabilidad que concilien vida personal y laboral de los trabajadores. Por ejemplo, hoy es ilegal pactar una jornada de 45 horas semanales de lunes a jueves, o que las horas extras se compensen con vacaciones. Lo anterior, aun en caso de que un número representativo y coordinado de trabajadores (por ejemplo 70%) así desee acordarlo con el empleador. Lo anterior, incluso después de la reforma anunciada por el gobierno.

De este modo, la mucha obsesión sindical de la reforma laboral no entregará ningún espacio a los trabajadores, y de paso a los empleadores, para influir concretamente en la determinación de sus condiciones de trabajo. ¿Por qué continuar prohibiendo que reglas legales incómodas o impracticables para la vida personal y laboral, sean modifi-

cadas por el acuerdo entre un empleador y un número o porcentaje de trabajadores?

En sencillo: la reforma laboral no hará nada por transformar a la negociación colectiva en un instrumento cercano de adaptabilidad. Ello, es consecuencia de una retórica bastante fiel a la ignorancia. En Chile, la adaptabilidad laboral se ha presentado insistentemente por varios, como una facultad monopólica del empleador que le permite discrecionalmente precarizar al trabajador. Esa es una versión de la adaptabilidad laboral, no difícil de asociar con abusos.

Sin embargo, existe otra versión de la adaptabilidad laboral, que confía en la capacidad de reglamentación interna que trabajadores y empleadores puedan alcanzar. En esta segunda versión, la adaptabilidad se aleja del abuso y se transforma en una oportunidad de acuerdo para que un número representativo de trabajadores y el empleador modifiquen y adapten a su medida algunas materias reguladas por ley (por ejemplo, jornada, descansos). En este esquema, las materias que pueden acordarse con un número o porcentaje relevante de trabajadores, no son equivalentes a las materias que pueden acordarse con un solo trabajador. Asimismo, en los hechos, bastan algunas horas de vuelo para experimentar la realidad de esta adaptabilidad pactada con sede en la negociación colectiva en países como Francia, Alemania e incluso Estados Unidos.

Chile puede modernizarse en sus relaciones laborales. Una vía para ello, es confiar en la negociación colectiva. La reforma del gobierno no parece destinar entusiasmo en ello.

Abogado, Magister en Derecho U. de California, Berkeley, ex-consultor legal OIT, Ofic. Asia y Pacífico.