

## ¿Seguridad para gozar del contrato colectivo logrado?

### Fuero laboral posterior a la negociación colectiva.

alfonso hernández molina

2015

El proyecto de "reforma laboral", ya aprobado por la Cámara de Diputados, hoy en el Senado, de modo oculto custodia el amplio margen patronal para el despido de trabajadores. Y no mejora el mecanismo fijado en el artículo 161 del Código del trabajo, que desde noviembre de 1990 encubre –permitiendo– el despido arbitrario bajo la forma legal de "*necesidades de la empresa*".

Si leemos aisladamente cada uno de los preceptos que plantea el *proyecto*, de modo independiente unos de otros, se aparenta o finge un determinado propósito, pero si examinamos tal *proyecto* y sus vínculos con la normativa laboral en su conjunto, y le relacionamos con la realidad del trabajo dependiente, con lo que verdaderamente ocurre, se constata otra finalidad.

#### VEAMOS:

##### **Fuero post-negociación de 30 días.**

Se plantea, mediante un nuevo artículo 309, que "*Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada poseerán fuero desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado*".

En esencia, comprende reglas semejantes a las hoy día vigentes.

El fuero, la imposibilidad patronal de despedir trabajadores, especialmente invocando el artículo 161 del Código del trabajo se extiende (tal como hoy), hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo (que es el evento más común), o de la fecha de notificación a las partes del eventual fallo arbitral.

##### **¿Despido arbitrario después de tal lapso?**

##### **Proceso judicial obligatorio.**

El lector preocupado por lo que pueda pasar ya expirados dichos treinta días, tal vez se tranquilizará leyendo un artículo incrustado en el *proyecto* (número 294, inciso 1º), que dispone: "*Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto*".

Parece tranquilizador; aparenta preocupación del Poder político por tutelar la estabilidad en el empleo.

No obstante, el aludido artículo 489 establece un procedimiento judicial. Más aun, para este caso le priva de tres incisos (3º, 4º y 5º), que podrían haber resultado útiles para el trabajador despedido.

En verdad, este nuevo artículo 294, inciso 1º, obliga al trabajador, ya marginado, a ir a juicio, a pleito judicial, le obliga a recurrir a tribunales.

Con ello, los colegisladores (Gobierno y parlamentarios), en vez de fijar un método que evite más daño al trabajador (que es la víctima), por ejemplo, estableciendo que la patronal deba pedir, con anterioridad, autorización -administrativa o judicial- para el despido, acreditando previamente tanto la veracidad de la circunstancia que la motiva (real necesidad) como la licitud de la separación (que implica dejar sin trabajo a alguien), el Poder político obliga al trabajador excluido a ir a juicio, en el cual deberá acreditar, fehacientemente, sin lugar a dudas, que el despido fue en

"represalia" por determinadas actividades del mismo, concretas y constatables, cuestión que muchísimas veces será (y ya es) de difícil acreditación.

### **Un ejemplo.**

Tomemos un ejemplo: deberá acreditarse no sólo que el trabajador portaba tal día y a tal hora la pancarta o cartelón frente o en la puerta de la empresa, que tal pancarta no era ilícita sino que se encuadraba en el ejercicio del derecho a huelga (calificación compleja si observamos algunos "criterios" judiciales), que el patrón lo vio, y que generó en dicho patrón sentimiento de odiosidad, que lo motivaron, principal o esencialmente, al despido de dicho trabajador.

Sin embargo, la mayor parte de los patrones (sobre todo los más poderosos) no son impulsivos ni tontos, no hacen tan evidente su propósito de sabotear al sindicato. En estos casos, probablemente despedirán a otros, que no se vieron, que no aparecen en los videos o fotos, trabajadores que no tendrán defensa judicial eficaz; no podrán acreditar que su despido fue en "represalia"; pero cuya marginación será un aviso nítido y entendible, un mensaje "ejemplarizador" de lo que puede hacer la empresa después de una huelga.

### **Muy distinta es la vía judicial tratándose de trabajadores no dirigentes.**

Muchas veces es viable enfrentar la vía judicial (y su demora) tratándose de dirigentes sindicales marginados arbitrariamente: su compromiso, el apoyo de la organización, y su conocimiento y fogueo pueden ayudarle a sobrevivir durante los meses o años de tramitación judicial.

En cambio, muy diferente es cuando debe enfrentar despido y proceso judicial un trabajador no dirigente, quien durante esos meses o años de trámite no tendrá ingresos. Y que necesita otro empleo al cual le será difícil acceder si carece del finiquito otorgado por la empresa contra la cual litiga.

### **Trabajador despedido, y además etiquetado como activista.**

Ya con la demanda, su nombre aparecerá en el registro público electrónico, en la página web del Poder Judicial (que registra y publicita juicios, nombres, trámites y sentencias), como actor en juicio laboral, ubicable por cualquier persona; y por cualquier potencial nuevo empleador que, obviamente buscará antecedentes y datos sobre quién es el trabajador postulante al empleo, y que, viendo tales datos, lo pensará mucho antes de contratarle. Que aparezca como demandante en juicio laboral por despido ilícito motivado por "represalia" empresarial, le etiqueta, le marca como "activista sindical" (irónicamente, aunque no lo sea).

El oficialmente propuesto artículo 294, inciso 1º, se ve muy bien en el papel, pero en la práctica no tendrá -como muchos otros preceptos de sonriente o hermosa apariencia- eficacia para tutelar derechos. Esto es previsible, y ya lo es para sus autores.

### **Los juicios laborales pueden extenderse artificialmente.**

Por lo demás, existes innumerables tretas o ardides de abogados patronales para extender la duración de un juicio del trabajo, incluso obteniendo utilidad de detalles extraprocesales: el "*caso de la corbata*", reciente en Valparaíso, aprovechado para motivar a la jueza a inhibirse de seguir el juicio (obligando, así, a nueva audiencia), lo ilustra.

¿Cuántos meses o años puede resistir un trabajador sin finiquito, es decir, ya despedido pero sin poder acceder a otro empleo?

[www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com](http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com)

...