

Las complejidades que enfrentan las negociaciones laborales en el sector portuario

Diferentes tipos de contrato y distintos empleadores, son algunas de las características propias del sector que dificultan las negociaciones expeditas y sostenibles en el tiempo.

Las negociaciones laborales en el sector portuario no son fáciles de llevar y no por un tema de disposición de las partes, sino porque se trata de un sector de estructura compleja. Por un lado, está la diversidad de empleadores: se puede ser trabajador del puerto o de la empresa concesionaria del mismo.

Y por otro lado, la diversidad de contratos: trabajador permanente o eventual, con contrato por obra o faena. En este último caso, el Código del Trabajo establece que su jornada de carga y descarga no puede superar los 20 días.

Además, mientras los trabajadores de planta tienen derecho a huelga legal y negociación sindical, los trabajadores eventuales sólo pueden negociar, pero no realizar paros ni huelgas.

Son estas las particularidades que complican aún más el conflicto laboral que enfrenta el puerto de Valparaíso, en particular el concesionario TPS. Pero, ¿qué opinan los expertos sobre la legalidad del paro?

Para Juan Pablo Saavedra, socio de Saavedra y Cía., quienes protagonizan este movimiento son trabajadores sin derecho a huelga, que ejercen un paro ilegal. 'Se tienen que respetar los procedimientos, se tienen que tener derechos y obligaciones, porque si no se va a dar en la práctica que por cada situación en la que no se esté conforme se va a paro fuera de procedimiento', explica.

Luis Parada, socio de DLA Piper, agrega que si bien se trata de una negociación colectiva que no está reglada en la ley, esto en sí mismo no la convierte en ilegal. 'Sin embargo, la paralización del puerto por los trabajadores eventuales sí es una medida de fuerza contraria a la ley', indica.

Para Paulina Guzmán, socia de PPU Legal, si bien el Código del Trabajo impone ciertas restricciones, poco a poco se van agregando más derechos a los trabajadores con contrato por obra o faena, como la indemnización por años de servicio. 'Yo creo que el argumento que son trabajadores por obra o faena y eso los excluye de otros derechos, se está viendo superado por la ley y por los fallos de los tribunales'.

Un factor adicional agrega el socio de Cariola, Diez & Pérez-Cotapos, Ricardo Tisi, quien explica que las empresas declaradas estratégicas, como algunos de los puertos, tampoco tienen derecho a huelga, aunque sí a negociar. 'Se trata de negociaciones complejas,

dado lo estratégico del negocio e impacto que pueden tener los conflictos, tanto en términos económicos que afecten a importaciones y exportaciones, turismo y por la competencia de alternativas que Chile tiene'.

Práctica desleal

Durante las negociaciones colectivas, la reforma laboral contempló la figura de práctica desleal para aquellos trabajadores que en dicho contexto ejerzan fuerza física en contra de cosas, personas o impidan por la fuerza, el ingreso a la empresa a quienes no estén en huelga.

Todo explica que dichas conductas se sancionan con multas y que incluso se podrían perseguir otras sanciones más allá de las laborales. Pero si estos episodios se dan fuera de la negociación colectiva 'deberán regir las normas sobre responsabilidad civil o penal que afectan a todas las personas'.

Aunque todos coinciden en que si bien las huelgas y paros tienen por objeto afectar las medidas productivas de una empresa, deben existir márgenes en que no se ejerzan daños innecesarios en contra de personas o cosas.

Complejidad Las diferencias entre trabajadores por obra o faena o permanentes, más la multiplicidad de empleadores, complican el escenario

OPINIONES

- Juan Pablo Saavedra Socio Saavedra y Cía

'Se puede terminar dando que por cada situación en la que no se esté conforme se vaya a paro fuera de procedimiento'.

- Paulina Miranda Socia PPU Legal

'Yo creo que el argumento de que son trabajadores por obra o faena y eso los excluye de otros derechos, se está viendo superado por la ley y los fallos de los tribunales'.

- Ricardo Tisi Socio Cariola Diez Pérez- Cotapos

'Se trata de negociaciones complejas, dado lo estratégico del negocio y el impacto que pueden tener estos conflictos'.

- Luis Parada Socio DLA Piper

"Se trata de una negociación que no está reglada en nuestra ley, lo que en sí mismo no la convierte en ilegal. Sin embargo, la paralización sí es una medida de fuerza contraria a la ley'.