

LA REFORMA INADECUADA

LA REFORMA LABORAL PLANTEADA POR LAS AUTORIDADES NO RECONOCE LAS PARTICULARIDADES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. SU IMPLEMENTACIÓN AUMENTARÁ EL RIESGO DE PÉRDIDAS DE TRABAJO, EN UN MERCADO MUY DINÁMICO DONDE LA RECONVERSIÓN LABORAL ES DIFÍCIL.

Por Jorge Velasco _Fotos Vivi Peláez

El 29 de diciembre del año pasado el Gobierno envió a la Cámara de Diputados el proyecto de ley que “moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo”. Esta Reforma Laboral preocupa a los diversos gremios y en especial a la Cámara Chilena de la Construcción, debido a las particularidades del sector.

“Ésta no es la reforma laboral que el país necesita en esta etapa de su desarrollo. Más de 750.000 ‘NINIs’ (personas que no trabajan ni estudian) y una baja participación laboral de las mujeres lo demuestran. La reforma laboral debiera enfocarse en satisfacer las necesidades de acceso al trabajo de estos grupos y de aquellos más débiles (menor nivel de educación), si se quiere atacar el fondo del problema de la desigualdad social en Chile”, afirma Javier Hurtado, gerente de estudios de la CChC.

Uno de los motores más importantes para salir de la pobreza, agrega Hurtado, está relacionado con la cantidad de personas de una familia que tienen trabajo. Y ése es un tema que no se potencia, sino que más bien los desprotege en esta modificación. “Rigidiza a los que ya tienen trabajo, entre-gándoles ‘en teoría’ mejores condiciones, lo que genera más dificultad de los que no tienen trabajo para entrar al mundo laboral. Eso no está resuelto aquí”, comenta.

IMPACTOS TRANSVERSALES

Hay dos medidas que preocupan: la “titularidad sindical” y la “extensión de los beneficios negociados por el sindicato”, buscan avanzar hacia un régimen de sindicalización forzosa. Con ellas, los sindicatos obtienen el monopolio de la negociación colectiva y pueden extender o no los beneficios a los trabajadores no afiliados, según su parecer.

Lo que plantea el proyecto va en la dirección contraria a la tendencia de los países desarrollados. Mientras la tasa promedio de afiliación sindical de los países OCDE en 1999 era de 20,8%, en 2013 bajó a 16,7%, debido a que ante una menor rigidez laboral hay mayores posibilidades de afrontar los ciclos económicos.

Las modificaciones tendrían un impacto negativo en tres frentes. “A los trabajadores, se les restringirá su garantía constitucional de libertad individual y sindical, al no tener otra posibilidad que sindicalizarse para negociar colectivamente... Los empleadores, en tanto, verán limitado su derecho de propiedad, ya que pierden capacidad para asignar libremente el patrimonio de su empresa (no pueden, por ejemplo, aumentar el sueldo a personas no sindicalizadas). En el caso de los empleadores vinculados a la construcción, tendrán mayor incertidumbre al participar en licitaciones de obras.

Finalmente, en cuanto a la competitividad del país, no promueve una mayor productividad de la economía, sino que rigidiza las posibilidades de adaptación ante los ciclos contractivos y escenarios de crisis”, explica el gerente de estudios de la CChC.

CONSECUENCIAS SECTORIALES

El sector de la construcción es uno de los más importantes del país y tiene particularidades propias. Comprendido por unas 30.000 empresas (sin considerar las de obras menores) que aportan algo más del 7% del PIB, son intensivas en el uso de mano de obra, especialmente aquellas dedicadas a la edificación. Durante el período 2010-2014 dieron trabajo, en promedio, a 628.000 personas, llegando a un peak de 690.000 trabajadores en el año 2013.

Uno de cada tres trabajadores del sector nunca estudió o cuenta sólo con educación básica. Mientras el 20% se desempeña como jornalero, posición desde la cual asciende a oficios de mayor experiencia, el 58% cumple labores de maestro, obrero u operario. “Para estas personas, la construcción representa casi siempre su mejor oportunidad de acceder al mundo del trabajo y desarrollarse laboralmente. Y segundo, por lo general tienen una muy baja capacidad de reconversión laboral, por lo que la pérdida de puestos de trabajo en la construcción gene-



“EL CONTRATO
por obra o faena permite al trabajador negociar sus condiciones laborales por cada nueva obra a la que busca incorporarse, por lo cual sus remuneraciones se adaptan rápidamente al nivel de actividad y a las condiciones del ciclo económico”, explica Javier Hurtado.

ra para ellos y sus familias una situación en extremo compleja”, comenta Javier Hurtado.

El 81% de estos trabajadores se emplea en pequeñas y medianas empresas, las que muchas veces tienen poca flexibilidad para asumir cambios en el mercado. Además, las labores que desempeñan son transitorias, con una duración promedio de 12 meses y faenas que se extienden por 6 meses. Junto con ello, la mayoría de los proyectos y faenas de construcción se adjudican bajo la modalidad contractual de “suma alzada”, lo que les obliga a mantener un estricto control de los plazos y costos de cada variable, incluyendo los laborales.

En este contexto, la mayoría de los contratos de trabajo (58,5%) se realizan por obra o faena, con una duración promedio entre 6 y 12 meses. Debido en buena parte a la transitoriedad de las faenas, la tasa de sindicalización es muy baja (3,6%) y un 45% de los trabajadores considera que no es necesario o no hay interés en sindicalizarse. A pesar de ello, las remuneraciones han tenido grandes alzas. En el período 2004-2014, aumentaron 55%, en relación al 33% del promedio nacional.

“El contrato por obra o faena permite al trabajador negociar sus condiciones laborales por cada nueva obra a la que busca incorporarse, por lo cual sus remuneraciones se adaptan rápidamente al nivel de actividad y a las condiciones del ciclo económico”, explica Javier Hurtado.

Dadas estas condiciones, en la CChC se estima que la ampliación de la negociación colectiva a los trabajadores por obra o faena, sería especialmente perjudicial para las empresas y los trabajadores que integran el sector de la construcción, desconociendo la naturaleza de la actividad.

La nueva ley permitiría la negociación colectiva en un contrato de obra o faena. Para las constructoras, enfrentarse a una negociación colectiva puede ser muy complejo. Al realizar contratos a suma alzada, el cambio en los plazos y en cualquier costo les perjudica directamente.

Además, al tratarse de faenas cortas (6 a 12 meses), un proceso de negociación colectiva (40 a 50 días antes de comenzar los trabajos) no se podría llevar a cabo en la práctica. “Cuarenta días antes no tengo trabajadores. ¿Por qué contratar con casi dos meses de anticipación a una persona que trabajará por seis meses? En la construcción, los trabajadores negocian en el momento en que son contratados”, señala Javier Hurtado.

Si no se puede realizar este proceso previo de negociación colectiva, el sindicato queda con la fuerza de enviar posteriormente un proyecto de negociación que la empresa debe recibir en forma obligada y la negociación podría llevarse a cabo durante las faenas. “Eso podría producir una interferencia en la faena, que se produce en un corto período. Si como consecuencia las labores se alarguen un mes, podría ser muy perjudicial para la empresa. Entonces, la equidad en la negociación queda muy compleja entre los trabajadores y las compañías”, agrega Hurtado.

El proyecto de ley plantea otro riesgo: la posibilidad de que se constituyan sindicatos interempresas. Al negociar por rama de trabajadores (enfierradores, carpinteros, por ejemplo), existiría la tendencia a establecer tarifados por ciertos trabajos y, por lo tanto, poca flexibilidad para que cada trabajador negocie sus propias condiciones.

En definitiva, propone la CChC, debiera mantenerse el régimen especial que actualmente rige para la construcción y que considera que los trabajadores están excluidos de la negociación colectiva reglada, aunque nada les impide que lo hagan de manera directa con su empleador a través de grupos negociadores. En otro ámbito, una reforma laboral debiera abordar temas como la erradicación de los “sindicatos del día después” y el mal uso del fuero sindical. Además, se debería constituir una nueva institucionalidad laboral, que sea de carácter técnico y cuya función sea la de arbitraje y mediación laboral.