



REFORMA LABORAL: NADIE ESTÁ CONFORME

*Sergio Torretti Costa_ Presidente
Cámara Chilena de la Construcción*

Después de muchos contratiempos y bastantes reparos por parte de la oposición, organizaciones gremiales e incluso de la Central Unitaria de Trabajadores, la Reforma Laboral entrará en vigencia el 1 de abril de 2017.

Nuestra postura como CChC siempre fue que era una normativa elaborada sólo con la mirada sindical y que claramente no incluía la empresarial.

Lamentablemente, y a pesar de todos nuestros esfuerzos, la legislación laboral quedó con varias falencias que nos preocupan como gremio.

Nos preocupa enormemente que con la Reforma Laboral se haya modificado sustancialmente nuestro Código del Trabajo, estableciéndose medidas tan graves como la huelga sin reemplazo. Hasta el cambio normativo, en Chile se podía realizar la sustitución de los trabajadores en huelga con personal externo o interno, cumpliéndose con ciertos requisitos. A partir de abril del próximo año, esto no será posible.

Otra problemática es que todo el capítulo de la negociación colectiva del proyecto de ley se construyó sobre el monopolio del sindicato para negociar y estos artículos debieron ser eliminados luego del fallo del Tribunal Constitucional. Por lo mismo, se tendrá que interpretar si los grupos negociadores pueden negociar en las mismas condiciones que los sindicatos. Queda así un vacío legal que tendrá que interpretar la autoridad fiscalizadora, es decir la Dirección del Trabajo y, eventualmente, los tribunales de justicia.

Asimismo, otra dificultad se establece en la participación de la negociación colectiva para los trabajadores contratados por obra o faena, que hasta la Reforma, según el artículo 305 del Código del Trabajo, estaban entre los grupos excluidos. Sin embargo, ahora formarán parte de los que podrán negociar colectivamente, aunque con algunos requisitos especiales. Entre ellos, se señala que estarán facultados a hacerlo en la medida que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a 12 meses.

En este aspecto, estamos a la espera de un dictamen que aclare el sentido de esta norma. Esto, porque el Código del Trabajo regula relaciones laborales, no civiles. De este modo, cuando el Código del Trabajo señala que la obra o faena debe ser superior a 12 meses, se debe interpretar que se trata de aquella para la cual fue contratado el trabajador y no la obra completa, pues en ese caso se estaría interpretando que la duración corresponde a un contrato civil o comercial, como es el contrato de construcción.

Queda en clara evidencia que existe un cambio en las reglas del juego, tanto para el trabajador como para el empresario. Hay muchos focos de duda en la aplicación de la normativa que seguramente generarán grandes conflictos que terminarán en judicializaciones completamente innecesarias.

Estas, sin lugar a dudas, se podrían haber evitado si es que en la génesis de la Reforma Laboral, se hubieran contemplado y escuchado a ambas partes en una alianza de trabajo público privada, que siempre hemos defendido como CChC.