



**EN
CON
CRETO**

ESCRÍBANOS

Envíenos ideas y comentarios a
comunicaciones@cchc.cl

Reforma Laboral

UN COMPLEJO ESCENARIO

DESPUÉS DESOBREPASAR VARIOS PROBLEMAS, INCLUSO DE CARÁCTER CONSTITUCIONAL, EL 1 DE ABRIL DE 2017 ENTRARÁ EN VIGENCIA LA REFORMA LABORAL QUE CONTEMPLA CAMBIOS PARA VARIAS INDUSTRIAS, INCLUYENDO LA CONSTRUCTIVA. ALGUNOS DE LOS MÁS PROFUNDOS SON LA INCLUSIÓN DEL AHUELGA SIN REPLAZO Y DEL SIN DÍCA TO INTEREMPRESA.

Por Jorge Velasco_ Fotos Vivi Peláez

El 29 de agosto fue promulgada la Reforma Laboral, con la que muy pocos quedaron conformes. Mientras en los partidos de Gobierno criticaron que no estuviera presentada la titularidad sindical, en los de Oposición hubo reprobación porque ésta no apunta a generar trabajo y, en suma, restringe la libertad de no incorporarse a los sindicatos.

Algunos meses antes, en mayo, luego de una impugnación realizada por representantes del conglomerado Chile Vamos al Proyecto de Ley aprobado por el Congreso, el Tribunal Constitucional (TC) emitió un fallo que declaraba como inconstitucionales algunos aspectos, entre los cuales destacó la titularidad sindical. “Todo estaba construido como si ésta se fuera a aprobar. Todos los cambios que se hicieron al sistema de negociación colectiva y relaciones con los sindicatos, se realizaron sobre la base de que había un monopolio de la negociación colectiva que se le entregaba a los sindicatos. Nosotros dijimos desde el principio que ahí había una inconstitucionalidad.

Fundamentalmente, se estaba violando el derecho a la libertad personal de los propios trabajadores y, en particular, la libertad sindical, porque ésta funciona en los dos sentidos: a mí nadie me puede prohibir que me afilie a un sindicato, pero tampoco nadie me puede obligar a hacerlo”, comenta Gonzalo Bustos, abogado de la Gerencia de Estudios de la CChC.

Otro aspecto que rechazó el TC fue el de la extensión automática de los beneficios cuando el trabajador se afiliaba al sindicato, lo que lo incentivaba a unirse a esta organización sólo con este propósito y no por el deseo de pertenecer a ella.

Ante esta situación, el Gobierno tomó la opción de presentar un Veto Presidencial, con el cual eliminó el quórum mínimo de los sindicatos para realizar la negociación colectiva, además de los pactos de adaptabilidad. “Estableció que si no se puede negociar colectivamente con el sindicato, entonces tampoco puede haber este tipo de pactos, puesto que se habían pensado

para ser acordados con éste. Con ello quedan afuera temas bien importantes como el pacto de jornadas excepcionales, que hoy día hay que acordarlos con el sindicato y después ir a pedir la autorización de la Dirección Regional del Trabajo. Con los pactos de adaptabilidad, como estaban pensados en la reforma y que era lo único bueno que tenía, lo que se hacía era acordar con el sindicato pero no había que ir a pedir la autorización al Director Regional del Trabajo; simplemente se le avisaba”, explica Gonzalo Bustos.

Fue con estas temáticas a cuestas que finalmente se promulgó la Reforma Laboral. “Es un proyecto que tiene, por una parte, el problema de la titularidad sindical que, como estaba todo construido en torno a ella, se generaron muchos vacíos. Se presentó un veto que dejó aún más inconvenientes, por lo que hoy tenemos una ley que tendrá que ser llenada por dictámenes de la Dirección del Trabajo, que deben estar listos antes del 1 de abril, y de los tribunales,



PARA ESTAR PREPARADOS

En los meses que quedan hasta que la Reforma Laboral entre en vigencia, la CChC buscará capacitar a sus socios. “Para muchos esto es nuevo. Varias de nuestras empresas nunca han hecho una negociación colectiva”, dice Gonzalo Bustos.

Para Diego Toro, presidente del Comité de Especialidades, hay que prepararse, hacer una fuerte autocrítica respecto a las políticas actuales de recursos humanos, ser claros con los trabajadores respecto a sus derechos y deberes, y transparentes y consecuentes con la situación que la compañía esté viviendo, además de no tener como nivel básico las condiciones mínimas que establece la ley.

“No olvidar que si bien esto es un nuevo estándar de regulación, finalmente hay un nivel de mercado. Si una empresa tiene políticas bajo éste, los trabajadores no se sentirán cómodos y, bien o mal influenciados por externos, buscarán mejorarlas utilizando estas nuevas herramientas”, comenta.

porque no cabe duda de que esto se va a judicializar”, comenta el abogado de la Gerencia de Estudios de la CChC.

LOS GRANDES CAMBIOS

A pesar del fallo del Tribunal Constitucional, la Reforma Laboral introduce algunos cambios al Código del Trabajo. “Lo más grave es que se establece la huelga sin reemplazo”, afirma Gonzalo Bustos. Hasta el cambio normativo, en Chile se podía realizar la sustitución de los trabajadores con personal externo o interno, cumpliéndose con ciertos requisitos. Pero en el futuro próximo no habrá posibilidad, puesto que no se podrá contratar personal externo ni tampoco cambiar de funciones a otros miembros de la empresa que no estén en huelga.

“No hay reemplazo de ningún tipo, aunque en el Senado se aprobó establecer las ‘adecuaciones necesarias’ en funciones similares, lo que implica darle al empleador la facultad de modificar jornadas o turnos. Pero es una facultad muy restrictiva, porque los horarios están definidos por la ley y no se

puede pasar por sobre ella. Las ‘adecuaciones necesarias’ pueden ser útiles en grandes empresas, cuando hay varias personas que pueden suplir la función de quien está en huelga. Pero en una pyme donde hay un solo técnico especializado, eso es imposible”, aclara el abogado gremial.

Otro problema derivado del fallo del TC radica en que, como todo el capítulo de la negociación colectiva se construyó sobre el monopolio del sindicato para negociar, se sacaron del texto de la norma a los grupos negociadores, por lo que hoy no se sabe qué sucederá con ellos. “Vamos a tener que interpretar si es que los grupos negociadores van a negociar en las mismas condiciones o diferentes que los sindicatos, porque la ley no lo dice. Quedó un vacío. Y el Tribunal Constitucional dice que el derecho a negociar es de los trabajadores agrupados, pero sin apellido. Estos vacíos se tendrán que llenar por la autoridad fiscalizadora, que es la Dirección del Trabajo, y habrá una judicialización al alza”, apunta Bustos.

“Se va a complicar la operación, porque

“SEGUIMOS EN LA LÍNEA EQUIVOCADA. EN vez de dedicarnos a trabajar y producir yamos a dedicarnos a ir a los tribunales” dice el abogado Gonzalo Bustos.

no está claro con quién se deberá negociar ni en qué condiciones. Esto introduce un mayor costo que, finalmente, será pagado por los consumidores, como ocurre con todos los costos que son estructurales en las diferentes actividades”, agrega al respecto Cristián Armas, presidente del Comité Inmobiliario de la CChC.

A su vez, en el texto se establece que podrán participar de la negociación colectiva los trabajadores contratados por obra o faena, que hasta la Reforma, según el artículo 305 del Código del Trabajo, estaban entre los grupos excluidos. Ahora, en cambio, sí formarán parte de los trabajadores 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.

“Estamos a la espera de un dictamen que aclare el sentido de esta norma. El Código del Trabajo regula relaciones laborales, no civiles. Entonces, cuando el Código del Trabajo señala que la obra o faena debe ser su-

perior a 12 meses, se interpreta que es para la cual fue contratado el trabajador. Lamentablemente, hemos escuchado interpretaciones que se van a la relación civil y dicen que la obra o faena es la obra completa, desde el permiso de edificación hasta la recepción definitiva. Pero éstos son contratos de orden civil”, explica Gonzalo Bustos.

En esta materia hay dos temas importantes. Al ser contratos por obras o faenas transitorias, los trabajadores no tienen fuera de negociación colectiva frente a una desvinculación de la empresa. Y si termina la faena, aunque no haya culminado la negociación, el trabajador sí puede ser desvinculado sin necesidad de pedir desafuero. La segunda salvedad es que no tienen derecho a declarar la huelga. Todo esto implica que la negociación es de buena fe y sin la obligación de terminar en un contrato colectivo.

Otro aspecto novedoso es la negociación con los sindicatos interempresas, que hasta ahora era voluntaria para el empleador y que con la reforma pasa a ser obligatoria, en la medida que el sindicato posea afiliados

un mínimo de ocho trabajadores en la compañía. En el caso de una micro y pequeña empresa, ese número debe representar al menos al 50% de los trabajadores que negocian, por lo que en una entidad de hasta 49 trabajadores, el quórum sube hasta un mínimo de 25.

“A estos sindicatos se les exige que tengan trabajadores afiliados que se desempeñen dentro de estas compañías. Si tienen el quórum mínimo dentro de una de ellas, la pueden forzar a negociar. Por lo tanto, puede pasar que un sindicato interempresas en algunas firmas cumpla con las personas necesarias y en otras no, por lo que va a forzar a negociar en aquellas que sí las tengan. Es importante aclarar que la negociación se realiza dentro de la compañía con los trabajadores del sindicato que se desempeñan en esa empresa”, apunta el abogado de la CChC.

Con este cambio en las reglas del juego, se produce un nuevo foco de conflictividad y de dudas en la aplicación de la negociación. “Me atrevería a adelantar que se va a terminar en tribunales varias veces, porque

ESTA REFORMA,
explica Gonzalo Bustos,
no se encarga de los
verdaderos problemas del
país en materia laboral:
generar más empleo,
mejorar la productividad
e incentivar la eficiencia,
sino de entregarle poder
a los sindicatos en la
negociación colectiva.

esto es nuevo y plantea un desequilibrio en las relaciones laborales. Además, cuando llega alguien de afuera que sólo busca estandarizar beneficios sin conocer la realidad interna de una cierta compañía, no le interesa lo que sucede puntualmente en ella y quizás ésta no pueda llegar lo que busca el sindicato”, agrega Bustos.

MAYORES COSTOS Y CONFLICTOS —

¿Qué consecuencias implica esta reforma para la construcción? Para Cristián Armas, las empresas tenderán a automatizar sus actividades más básicas, donde se encuentra la mano de obra menos calificada que “habitualmente es más ávida de movilizaciones. Las constructoras van a tender a



Gonzalo Bustos, abogado de la Gerencia de Estudios de la CChC.

mayor subcontratación”.

A su vez, agrega Diego Toro, presidente del Comité de Especialidades de la CChC, aumentarán los costos “debido al mayor riesgo que generará la variable laboral en relación al éxito del proyecto, sea por el cumplimiento del plazo, mayores valores asociados a las potenciales huelgas o más provisiones por parte del empleador relacionadas con los costos de la mano de obra, sobre todo en aquellas con un horizonte de plazo de más de un año. Adicionalmente, generará un clima de mayor desconfianza entre empleador/trabajador durante una relación laboral. Finalmente, toda la cadena se verá afectada: clientes con productos y servicios más caros, empresas asumiendo mayores riesgos que se traducen en costos y trabajadores con una oferta laboral deteriorada”.

Probablemente, agrega Toro, las mayores repercusiones se las lleven las micro y pequeñas empresas, que crean más de dos tercios de los puestos de trabajo de la industria de la construcción y que no manejan grandes márgenes como para enfrentar procesos judiciales.

Y es que esta reforma, explica Gonzalo Bustos, no se encarga de los verdaderos problemas del país en materia laboral: generar más empleo, mejorar la productividad e incentivar la eficiencia, sino de entregarle poder a los sindicatos en la negociación colectiva.

“Las reglas claras siempre son buenas, aunque no nos gusten y, por ejemplo, el hecho de no saber en qué condiciones van a negociar los grupos negociadores no es bueno. Entonces, además de ser una reforma que no se hace cargo de los verdaderos problemas, va a generar conflicto. Seguimos yendo en la línea equivocada. En vez de dedicarnos a trabajar y a producir, vamos a dedicarnos a ir a los tribunales”, señala Gonzalo Bustos.

La Reforma Laboral entrará en vigencia el 1 de abril. Antes de esa fecha, se espera la ordenación de siete dictámenes de la Dirección del Trabajo y, ojalá, de una ley corta que ayude a llenar los vacíos que han dejado las modificaciones al Código del Trabajo, para evitar posibles judicializaciones futuras. Sin embargo, no hay estipulada para el futuro cercano una “reforma a la reforma”.