



A un mes de la reforma laboral, protagonistas piden reforzar relaciones de confianza

PÁGS. 30 A 32

ACTORES RECALCAN LA NECESIDAD DEL DIÁLOGO PERMANENTE ENTRE LAS PARTES

Confianza, empatía y educación: las bases del juego empresa-sindicatos

El llamado es a terminar con los estereotipos y unir el mundo ejecutivo con el de los trabajadores.

- **¿Están o no preparados dirigentes sindicales y empresariales para enfrentar la reforma?**

- **Isabel Vial (IV):** Uno de los puntos más reveladores de la encuesta "Dirigentes Sindicales y Relaciones Laborales en Chile" -que realizamos en la Fundación Carlos Vial- es la baja preparación que los propios dirigentes sindicales reconocen tener en torno a los nuevos elementos que incorpora la reforma laboral. Esto se puede deber a la incertidumbre o a la escasa capacitación que han tenido en este tema. Solo un 38% de los dirigentes dijo sentirse preparado en temas como servicios mínimos y el término del reemplazo en huelga.

- **¿En qué se debe trabajar para mejorar esos resultados?**

- **Javier Giorgio (JG):** Es muy relevante la información y tener el mismo conocimiento. Hoy por hoy, el líder sindical tiene que representar una masa muy heterogénea de intereses y como ejecutivo de la compañía se debe entender la dificultad de ser un dirigente sindical actualmente. Nuestro objetivo es que ojalá podamos resolver sin tener que llegar a la negociación colectiva y en la mayoría de los

casos nos ha sucedido eso.

- **José Salinas (JS):** La relación con la empresa es súper importante, en el sentido de que se reconozcan las partes, ya que empoderar al sindicato puede favorecer a la empresa. La huelga, como parte de la legislación, es necesario tenerla, pero sabiendo que hay una relación de confianza con la empresa, la huelga no tendría por qué ser.

- **Joaquín Villarino (JV):** La nueva legislación laboral nos pone sobre la mesa las reglas del juego y las reglas obligan a tener un diálogo permanente, que no puede encasillarse en el período de negociación colectiva, porque eso es igual a fracaso.

Por otra parte, los conocimientos que tienen los trabajadores y la administración para enfrentar los problemas de las relaciones laborales son distintos. Cuando enseñan a administrar una empresa, el tiempo dedicado a administrar a los trabajadores

es poco. Lo que enseñan en la escuela de administración tiene que ver con cómo hacer un balance, un presupuesto, etc, pero, ¿quién le ha dedicado verdaderamente tiempo a cómo te relacionas con los trabajadores? Esa es una carencia en la formación.

- **(JG):** No sé si es un hábito o una cultura en Chile, pero hay mucha separación entre los líderes y los trabajadores, son dos mundos muy separados, donde si pudiéramos tener menos sindicatos, teníamos menos sindicatos, no había un contacto permanente. Creo que ese tipo de situaciones se dan porque hay desconfianza, hay miedo y ese miedo para mí es producto del desconocimiento.

- **¿Ese miedo se relaciona con la posibilidad de que los sindicatos se politicen?**

- **(JV):** No, creo que hay una cierta caricaturización dentro de la empresa, la realidad es más compleja. Hay algunos ejemplos que lamentablemente se tienden a generalizar sobre movimientos sindicales, que son movimientos políticos; en el sector minero esto es bastante evidente. Uno se encuentra con manifestos de grupos que tienen más que el interés de defender los derechos de los trabajadores, la reivindicación política y eso hace muy complejo solucionar los problemas.

1 de abril

entrada en vigencia de la nueva ley laboral.



ESTA DEFINICIÓN ES LA PRIMERA VALLA QUE SE DEBE SORTEAR CON LA NUEVA LEY

Servicios mínimos, el dolor de cabeza de la puesta en marcha

Existe acuerdo en la complejidad que reviste el concepto. No se descarta la necesidad de hacer ajustes a la ley.

- ¿Será posible alcanzar acuerdos en torno a los servicios mínimos?

- **Isabel Vial (IV):**

Respecto de la reforma laboral, en general los dirigentes sindicales tienen tan solo moderadas expectativas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y, en cambio, anticipan un aumento de las huelgas y una "excesiva judicialización de las negociaciones laborales". Un 48% de los dirigentes sindicales encuestados por la Fundación cree que los servicios mínimos es una materia conflictiva. Y aunque lo es, esperamos que tanto la administración como los sindicatos de las empresas asuman este paso como una tremenda oportunidad para dialogar y llegar a acuerdos. Una de las buenas prácticas de las empresas ganadoras del Premio Carlos Vial es precisamente haber establecido relaciones permanentes y consistentes en el tiempo entre la administración y los sindicatos, y no solo antes de enfrentar una negociación colectiva.

- **Joaquín Villarino (JV):**

Por sí sirve de ejemplo para otras industrias, lo que hicimos nosotros fue como gremio trabajar con todas las empresas del sector y definir para una faena tipo cuáles eran los servicios mínimos en el entendido que se tiene que respetar la idea fundamental de la reforma: que hay huelga efectiva. Eso lo trabajamos durante varios meses y se lo entregamos a la Dirección del Trabajo (DT). ¿Dónde se produce la discrepancia? Esto se hace con tiempo, nosotros lo vimos en Escondida y en minera Zaldívar, que han llegado a acuerdo de cuáles son los servicios mínimos, el problema es cuando tienes el equipo de emergencia, porque ahí entonces hay una manija de negociación que es importante: no llegan, están enfermos,

en vez de 30 llegan 15.

- ¿Se convierte en una barrera real el hecho que con la reforma hay que ponerse de acuerdo con todos los sindicatos a la hora de acordar los servicios mínimos?

- **Luis Parada (LP):**

Nos ha pasado con empresas agrícolas que tienen operaciones, por ejemplo, de Copiapó hasta Osorno, donde las realidades son totalmente distintas y hay dos o tres sindicatos que no tienen nada que ver con Copiapó y tienen que ellos decidir sobre Copiapó. Son cultivos totalmente distintos, otras necesidades realmente de riego, de cuidado de plantas, que no tienen nada que ver. Y pasa tal cual: hay que ponerse de acuerdo con todos al mismo tiempo.

- **JV:** Ahí debiera haber una corrección de la ley.

- **Considerando que el caso de minera Escondida no estaba inserto en la nueva ley, pero marcó un hito, ¿creen que habrá mayor judicialización y huelgas?**

- **JV:** Hay un escenario que hace más probable que exista mayor judicialización y más huelgas, es evidente, creo que eso no admite dos opiniones, el escenario es así. Pero también lo ocurrido en esta negociación colectiva del sector minero es una herramienta muy dura que puede tener unas consecuencias muy graves. Y probablemente tengamos al principio más judicialización, pero se van a ir generando los precedentes correspondientes, la DT irá emitiendo las circulares u oficios que correspondan.



Vicepresidentes de la dirigencia sindical y del mundo técnico compartirán experiencias del primer mes de la nueva ley.

CONTINUA PÁG. 32



HOTELES
CUMBRES

MAYO | MES DE LA MADRE

REGÁLALE
A MAMÁ

UNA
Experiencia Cumbres

Qué mejor para celebrar su día que una escapada en uno de nuestros Hoteles Cumbres, en Vitacura, Lastarria, Puerto Varas y San Pedro de Atacama.

INCLUYE:

- Habitación para dos personas
- Desayuno buffet para dos personas
- 2 masajes de relajación
- Flores y chocolates

\$149.900

(IVA inc., por noche, en base a habitación doble)
Cupos limitados.

Oferta válida por todo el mes de mayo.



45
acuerdos

de servicios mínimos ha registrado la Dirección del Trabajo.

Reservas: 600 4010 600
Teléfono: (56) 2 2487 5000
www.hotelescumbres.cl