



FOTOFILIP CARRILLO

“Las empresas tienen que ponerse al día con las relaciones laborales, y eso pasa por ejemplo con empoderar a los recursos humanos”.

FRANCISCO ARAB
Abogado de Morales y Besa



FOTOFILIP CARRILLO

“Creemos que es un error proponer como servicio mínimo lo que no es servicio mínimo porque la primera conversación ya se entraba”.

LUIS PARADA
Abogado de BAZIDLA Piper

Expertos dicen que Reforma Laboral obliga a relaciones colaborativas en las empresas

Abogados laborales Francisco Arab y Luis Parada afirman que muchas empresas aún están con el “switch” de las negociaciones anteriores. Llamam a mejorar las confianzas entre empleadores y trabajadores.

RODRIGO CÁRDENAS

—A casi dos meses de la entrada en vigencia de la Reforma Laboral, aún hay más dudas que certezas sobre el impacto final que la nueva legislación tendrá en las negociaciones colectivas en Chile.



● **¿Qué pasó?** Expertos laborales están comenzando a analizar los primeros efectos de la entrada en vigencia de la Reforma Laboral.

● **¿Dónde?** Los abogados participarán mañana de un seminario organizado por la Fundación Carlos Vial Espantoso, en el que debatirán sobre cómo ha impactado la Reforma Laboral en las relaciones al interior de las empresas.

En este contexto, el abogado de Morales y Besa y ex subsecretario del Trabajo, Francisco Arab, y su colega de BAZIDLA Piper, Luis Parada, evaluarán mañana los primeros días de vigencia de la legislación, en el seminario “Radiografía Laboral”, organizado por la Fundación Carlos Vial Espantoso, entidad que tiene como misión

promover las buenas relaciones laborales al interior de las firmas.

Los expertos coinciden en que aún no hay suficientes casos para las empresas le tomen el peso al cambio legal. “Necesitamos ver más procesos de negociación colectiva bajo la actual ley y ver paralizaciones en empresas que antes no paralizaban para que el empresariado vaya despertando”, indica Parada

Por su parte, Arab afirma que “la reforma aún está en marcha blanca en el sentido de que la mayor parte de las empresas que pueden tener procesos de negociación re-

levante están en el proceso de calificación de servicios mínimos”.

¿Cómo han visto las demoras en la Dirección del Trabajo (DT) para estas calificaciones de servicios mínimos?

● “Efectivamente la DT está sobrepasada pero los tiempos de respuestas han sido bastante claros, ha cumplido con el mandato dentro de lo razonable, hay que reconocerle ahí un mérito de la DT”.

● “Es propio del proceso en el que estamos en que no se han desarrollado o calificado suficientes servicios mínimos para tener estándares

de industria ya fijados, cosa que sí es un problema, porque cada empresa tiene que empezar desde cero. Las empresas están un poco huérfanas en ese punto”.

● “La DT ha cumplido también porque mientras no estén calificados los servicios mínimos las negociaciones colectivas no se pueden realizar, entonces siente una responsabilidad frente a los distintos actores de la relación laboral. Ahora, si bien ha cumplido en eso podemos tener ciertos matices si creemos que se ha otorgado todo lo que debiera otorgarse o no, y ahí podemos tener algunos temas importantes. **¿Cómo han visto la relación al interior de las empresas tras la entrada en vigencia de la reforma?**

● “Hemos tenido experiencia en ambos polos: sindicatos muy razonables en los cuales no ha costado nada llegar a acuerdos, pero también otras situaciones más controvertidas, porque **como no tenemos estándares de la industria, es bastante opinable finalmente qué es lo que es y qué no es un servicio mínimo y los sindicatos lo que buscan es tratar de potenciar su poder de paralización o de potencial paralización. No es una situación especialmente amigable”.**

● “Es un tema de confianzas mutuas. Si los sindicatos ven que la empresa efectivamente está proponiendo lo mínimo, éste se va a mostrar receptivo a acordar algo. Las empresas siguen con el chip y con el set mental de la negociación colectiva con reemplazo en huelga, con extensión de beneficios, de manera unilateral. Eso fue lo que funcionó durante 40 años en Chile y ahora, nos guste o no, cambió de un día para otro, entonces la verdad es que las empresas tienen que ponerse al día con las relaciones laborales, y eso pasa por ejemplo con empoderar a los recursos humanos”.

Arab agrega que “las relaciones laborales tienen que cambiar. La reforma impone

DATOS CLAVE

01/04

Fecha en que entró en vigencia la Reforma Laboral.

55

sindicatos con más de 500 afiliados deberán negociar con sus empleadores este año bajo la nueva ley.

6%

Sólo ese porcentaje de las negociaciones colectivas terminaron en huelga efectiva en 2016, según datos de la Dirección del Trabajo.

Estándares

La falta de estándares por industria ha hecho más complejo el tema de la calificación de servicios mínimo.

un marco colaborativo entre los distintos actores, en que empleador, sindicato y trabajadores se miren como parte de una misma organización, que busca el bien de todos, y eso solo lo va a hacer en un marco de relaciones colaborativas y armoniosas.

Mientras, Parada afirma que “la negociación de la feria se acabó. Creemos que es un error proponer como servicio mínimo lo que no es servicio mínimo porque la primera conversación ya se entraba”.



Mañana se realizará un seminario organizado por la Fundación Carlos Vial Espantoso, donde se discutirá el avance de la Reforma Laboral.