



Luis Parada,
socio de BAZ/DLA Piper.

Propuestas se han mantenido en el ámbito de contratos colectivos vigentes pidiendo incrementar beneficios ya existentes”.



RODOLFO JARA



Michel Laurie,
senior manager de PwC.

Hay un contexto económico que es distinto y que no es bueno, lo cual en algunos casos ha implicado mayor conciencia sobre las peticiones”.



A PESAR QUE REFORMA LABORAL AMPLIÓ MATERIAS A NEGOCIAR, POR EJEMPLO, ACORDANDO PACTOS

Demandas salariales seguirían siendo determinantes en las negociaciones bajo nueva ley

POR KAREN PEÑA

Una de las innovaciones de la reforma laboral que entró en vigencia en abril fue el mayor abanico de materias que se pueden negociar al interior de las empresas. Entre estos tópicos figuran acuerdos para el ejercicio de la corresponsabilidad parental, para la conciliación del trabajo con la familia, planes de igualdad de oportunidades y de igualdad de género, creación y mantención de servicios de bienestar, capacitación y reconversión productiva y mecanismos de resolución de controversias.

Y aunque los expertos consideran prematuro advertir lo que sucederá, hay coincidencia en que eventuales cambios se notarían recién en los próximos tres o cinco años. Lo que no faltará, en todo caso, será el tema más tradicional: las remuneraciones.

El socio de Morales & Besa, Fernando Arab, afirma que es muy aventurado pronosticar qué nuevas materias se pondrán sobre la mesa de las negociaciones colectivas. Sin embargo, “estimo que los temas salariales seguirán siendo determinantes”.

El también exsubsecretario del Trabajo apunta a que, por ejemplo, “de los cinco pactos de adaptabilidad que propuso el Ejecutivo y que fueron aprobados por el Congreso, finalmente quedaron solo dos, luego del veto presiden-

■ Abogados plantean que en la mesa se están debatiendo las mismas materias que en años anteriores, pero se han agregado asuntos referidos a servicios mínimos y extensión de beneficios.



Fernando Arab,
de Morales & Besa.

De los cinco pactos de adaptabilidad, finalmente quedaron solo dos, por lo que ampliación de materias es más bien relativa”.



AGENCIA UNO

cial presentado tras el fallo del Tribunal Constitucional, por lo que dicha ampliación es más bien relativa”.

A esto se sumaría, como comenta el director del grupo laboral de Albagli Zaliansnik, Jorge Arredondo, que se esperaría una mayor tasa de sindicalización de los trabajadores para que estos comenzaran a instalar una agenda más renovada.

¿Qué pasa hoy?

Los puntos principales que se negociaban antes eran reajuste del salario mensual, bono de término y vigencia.

“Ahora, con la reforma, se

agrega un cuarto tema relevante, el cual es si el sindicato firmará o no el acuerdo de extensión de beneficios con el empleador”, cuenta Arab. En esa línea, la socia de EY Law, Nancy Ibaceta, afirma que hasta el momento las materias que se están abordando en las negociaciones colectivas son las mismas de todo proceso y que lo nuevo está dado más bien por el contexto de los cambios de la reforma laboral.

“Esto es: negociación previa se servicios mínimos y de equipos de emergencia, que han sido reales negociaciones destinadas a lograr acuerdos

por algo a cambio para no terminar en requerimientos ante la autoridad laboral o post judicialización; negociación del piso en forma previa para evitar conflictos posteriores; y negociación de extensión de beneficios, alcance, límites y pago de cuotas”.

El abogado laboral de PwC, Michel Laurie, también estima que en la actualidad se están abordando los aspectos más tradicionales de las negociaciones. Pero a ello se ha agregado en la mesa de conversaciones trabajador-empleador lo referido a servicios mínimos y extensión de beneficios.

El experto dice que no ha apreciado temas nuevos, pero sí “he observado es que en algunos casos ha existido una actitud ‘más combativa’ de los trabajadores, amparados por la nueva ley. En algunos casos, hay sindicatos que esperaron que comenzara a regir la ley para presentar su proyecto”.

Pese a esto, Laurie pone en la discusión otro factor, ya que “según asegura- “hay un contexto económico que es distinto y que no es bueno, lo cual en algunos casos ha implicado ‘mayor conciencia’ sobre las peticiones”.

Mientras, el socio de BAZ/DLA Piper, Luis Parada, sostiene que las demandas salariales han sido un objetivo básico en las negociaciones. “Sin perjuicio de lo anterior, y aun cuando tradicionalmente ha sido una materia presente

en toda negociación colectiva, hemos visto una mayor disposición de parte de las empresas a negociar bonos de término de conflicto, pues dadas las reglas sobre piso mínimo, estas asignaciones no generan la obligación de necesaria inclusión en la respuesta de la empresa en la siguiente negociación colectiva”, explica.

Eso sí, reconoce que la reforma no solamente amplía las materias sobre las que puede negociarse en forma colectiva, sino que incrementó el poder real de negociación de los sindicatos. Por esto, Parada asegura: “Un sindicato estratégico debería aprovechar de plantear beneficios y reglas que refuerzan la preponderancia de estas organizaciones ante sus asociados, más allá del bono de término de conflicto, tales como el establecimiento y financiamiento de servicios de bienestar para los afiliados a la organización.”

Sobre demandas “novedosas” que se están instalando en cuanto a remuneraciones, beneficios o condiciones comunes de trabajo, trascendió que en algunas organizaciones los trabajadores están pidiendo beneficios como bonos de movilización para el sindicato como tal; y otros han pedido acordar que los trabajadores estén autorizados -como un derecho- a ver partidos de fútbol de la selección chilena en un contexto de Mundiales.