

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

ABOGADOS

ENTRE CÓDIGOS



Agustín Alcalde
Abogado Guerrero Olivos



Juan Cristóbal Iturrate
Socio Barros & Errázuriz



Paulina Miranda
Socia PPU



Ricardo Tisi
Socio Cariola Diez Pérez-Cotapos



Enrique Uribe
Socio Uribe, Halber y Canales

POR PAULA VARGAS

A menos de una semana de la implementación de la nueva Ley Laboral, cinco expertos en estas materias previenen sobre los aspectos clave que las empresas deberán abordar para enfrentar las próximas negociaciones colectivas.

Servicios mínimos

A juicio de Paulina Miranda, socia de Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría, es esencial que las compañías planifiquen con anticipación los procesos de negociación con los sindicatos. "Particularmente, lo que dice relación con la determinación de los servicios mínimos, cuya propuesta de la empresa debe comunicarse al sindicato a lo menos 180 días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente", y advierte, en ese sentido, que los servicios mínimos serán una parte clave, así como las estrategias de negociación, para enfrentar una huelga que ahora será sin reemplazo alguno.

Ricardo Tisi, socio de Cariola, agrega en ese mismo sentido, que las empresas deberán trabajar en la identificación de los "servicios mínimos" que requerirían en caso de huelga, preparando las justificaciones técnicas del caso. "De igual forma, deberían trabajar desde ya en protocolos sobre posibles "adecuaciones necesarias" que puedan efectuar al amparo de la ley en caso de huelga".

Judicialización

Los expertos coinciden que otro

EL 1 DE ABRIL ENTRARÁN EN VIGENCIA LAS MODIFICACIONES A LA NORMATIVA

¿Cómo las empresas deberán enfrentar la nueva ley laboral?

Cinco expertos detallan los aspectos clave de las próximas negociaciones colectivas y cómo las compañías deberán hacer frente a un escenario más conflictivo.

punto importante es el monitoreo respecto de las materias que no han quedado determinadas en la ley. "Ante esta incertidumbre, será necesario estar al tanto de los cambios de criterio que se vayan produciendo y de contar con una adecuada defensa ante una inminente judicialización del proceso de negociación colectiva, el cual será muy frecuente", alerta el abogado

61%

de los estudios locales han reforzado sus áreas laboral y tributaria a partir de las reformas, según encuesta DF-Entre Códigos.

de Guerrero Olivos, Agustín Alcalde.

Es que precisamente es el frente judicial el que estará más activo durante este período. "Creo que habrá mayores juicios ya que algunas autoridades han tratado de no hacer caso del fallo del Tribunal Constitucional, como, por ejemplo, al no regular la negociación colectiva de los grupos negociadores, es decir de las entidades que no son sindicatos", agrega Enrique Uribe, socio de Uribe, Hubner y Canales, quien critica además la existencia de "algunas normas que tienen una manifiesta regulación contradictoria, ya que, por un lado, se indica que la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, pero, por otro, se restringe esa libertad de trabajo, permitiendo sólo que hagan las funciones de sus contratos y no se permite el cambio

del lugar de trabajo".

Prácticas antisindicales

Asimismo, otro aspecto que no deberán descuidar las compañías son los temas de capacitación. "Las empresas deben capacitar a sus

gerencias y mandos medios en temas vinculados a conductas que pueden ser constitutivas de una práctica antisindical. Asimismo, revisar sus contratos con terceros que puedan implicar discontinuar servicios al no poder reemplazar al personal en huelga", detalla Tisi.

Diálogo con sindicatos

En otro aspecto, el socio del grupo laboral de Barros & Errázuriz, Juan Cristóbal Iturrate señala que junto con el fortalecimiento de las áreas de recursos humanos es clave el diálogo con las organizaciones sindicales. "Cuando hay diálogo en las empresas, el foco de la discusión no se reduce sólo a cuánto será el aumento salarial, sino que a vincular a los trabajadores en la mejor gestión y, por tanto, en un crecimiento, que finalmente redunde en mejores condiciones para todos", concluye.

EFFECTO ESCONDIDA

La reciente huelga de Escondida ha alertado a los expertos respecto del "tono" con que se enfrentarán las futuras negociaciones colectivas. "Si bien Escondida no negoció al amparo de la nueva ley, esta huelga puede marcar una pauta, en especial en el sector minero, en cuanto a lo difícil que será para las empresas negociar ajustes que busquen ser coherentes con el momento económico de la respectiva industria", dice Ricardo Tisi. Juan Cristóbal Iturrate agrega que esta huelga deber ser tomada como una "alerta" por parte de los sindicatos, en cuanto a que no todas las empresas estarán disponibles para acceder a las peticiones que se encuentren fuera de su alcance, o que puedan comprometer el crecimiento futuro. Finalmente, Enrique Uribe advierte que lo más alarmante que deja esta huelga es la "poca voluntad de las autoridades de hacer respetar el estado de derecho".

Fuente: Diario Financiero / Entre Códigos.