



Introducción a la administración

Desafío

Efectos de los acuerdos tomados en el congreso sobre el ambiente laboral personal

Erik Regla

eregla09@alumnos.utalca.cl

2011407014

18 de Diciembre del 2015

1. Descripción de la situación

Este jueves la comisión de Comisión de Trabajo y Previsión Social terminó el estudio para las modificaciones a la *reforma laboral*, la cual trae cambios al *Código del trabajo*, tales como el cambio de la definición de *huelga* y el concepto de reemplazo en esta. Uno de los nuevos cambios está sobre lo referente al término de lo que actualmente se conoce como *reemplazo en huelga*, el cual es un derecho de la empresa a reemplazar bajo condiciones dadas a sus trabajadores durante los periodos de huelga a modo de no mermar la producción.

2. ¿Reemplazo en huelga?

Tomemos como objeto de estudio el *paro del registro civil* el cual es un evento reciente y conocido por todos. Los trabajadores se fueron a paro por 39 días para poder obtener un reajuste en sus sueldos. Esta paralización provocó problemas a lo largo de todo Chile, pero la pregunta cae en que se pudo hacer para evitar esta situación -o por lo menos mermar algo los efectos- dado que la opinion popular vociferaba de debían reemplazar a los funcionarios de modo que el registro civil pudiese funcionar.¹

2.1. ¡Si el problema es ese, entonces reemplacemos a todo el mundo!

De hecho pensemos que el registro civil como tal es una empresa, en este caso realizar esto no es posible debido a el artículo 381 del Código del Trabajo el cual en relación con el artículo 372

¹<http://radio.uchile.cl/2015/11/06/registro-civil-funcionarios-de-la-region->

inciso 3° indica que esto no es posible dado que para llevarlo a cabo se tiene que hacer al inicio de esta o bien desde el decimoquinto día, bajo acuerdo y posterior pago de un *bono de reemplazo* (el cual ahí dice *debe ofrecer*, pero es sabido que es más bien una obligación).² Este bono de reemplazo debe ser pagado por cada trabajador que se reemplaza, lo cual a gran escala no es viable para una empresa³

Como si fuera poco, de no cumplir una empresa con estas normativas esta queda expuesta a fuertes sanciones. Según lo indicado por la *Dirección del Trabajo* en su dictamen 01303/064, de 26.03.2004, en caso de verificarse que algo en este proceso está fuera de los márgenes legales, se puede proceder a una interposición de una denuncia judicial por práctica desleal por parte del empleador junto con las medidas cautelares asociadas a esta.⁴

2.2. Intereses en conflicto

Actualmente la huelga es un medio de protesta de parte de los trabajadores en contra de su empleador el cual es realizado a modo de poder conseguir acuerdos que mejoren las condiciones laborales o sociales. Pero por su parte, una empresa como tal necesita producir para poder mantenerse, por este motivo existe la normativa mencionada en la sección anterior, ya que de no existir no habría opciones para una empresa de poder seguir mantenido la producción en caso de que estos eventos llegasen a ocurrir.

En la sesión llevada a cabo el día jueves en la *Cámara del Senado* se continuó revisando los detalles de la nueva *Reforma Laboral*, puntos en los cuales definiciones como *Huelga y reemplazo*, *Servicios mínimos*, *Pactos de adaptabilidad* entre otros fueron cambiados⁵, llevando a la nueva definición de huelga como “la huelga es un derecho que se ejerce en forma colectiva; donde no hay reemplazo ni externo ni interno y eso era un derecho fundamental” de acuerdo a lo dicho por el senador Letelier en la última sesión de la cámara⁶.

3. Efectos personales

3.1. Descripción de la situación personal

Dada las especificaciones de este reporte, se sitúa al autor en el caso de estar trabajando bajo honorarios realizando tareas de investigación y desarrollo. La experiencia personal no fue muy buena, dado que el realizar estas tareas con la falta de un contrato hace que todos los acuerdos queden *en el aire* además de no haber control sobre el tiempo en el cual se trabaja. De haber funcionado todo, por medio de un contrato existiría control y estabilidad sobre las condiciones laborales.

metropolitana-aceptan-propuesta-del-gobierno

²<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-72231.html>

³<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-63172.html>

⁴<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-72234.html>

⁵<http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/06/18/722097/cambios-en-la-reforma-laboral.html>

⁶http://www.senado.cl/reforma-laboral-precisan-que-la-huelga-es-efectiva-y-no-permite-ningun-tipo-de-reemplazo/prontus_senado/2015-12-16/215102.html

3.2. Efectos sobre cambios en la normativa

Dada la naturaleza del trabajo que el autor realizaba en dicha empresa desde el momento que el proyecto comienza este es una apuesta a perder. La primera etapa de *prototipado* ya genera un producto que con pocas modificaciones pasa a ser un producto final apto para su despliegue. Por tanto, una vez que la persona encargada del trabajo de investigación termina sus pruebas conceptuales este se vuelve desechable.

Las condiciones de trabajo no eran las mejores y dado que el diseño para las pruebas conceptuales estaban casi terminados (y publicados dentro de la organización) al momento de presentarse los problemas con el empleador, el abandonar el proyecto y salir sin nada de el no es una opción, dado que para el empleador es fácil tomar las pruebas conceptuales y diseños y solicitar *outsourcing* para la finalización de este (a costa de ciertos riesgos para el producto claro está). El autor no era el único empleado en tener problemas, más integrantes del equipo también estaban en la misma situación.

De haber existido un contrato formal y de haber ido a huelga para luego ser reemplazado bajo la normativa vigente el reemplazo para el y sus compañeros no habría sido un problema debido a los ingresos que esta percibe y la poca cantidad de trabajadores presentes en ella. Además de que como el reemplazo interno está permitido, el que un trabajador cesase sus funciones no afecta significativamente. Sin embargo con las nuevas modificaciones, los trabajadores están empoderados para poder solicitar cambios en las condiciones laborales sin miedo a perder el trabajo realizado.

Sin embargo, lo anterior afecta gravemente a la empresa, no solamente porque dado el rubro, está obligada a cumplir con las demandas, además que los retrasos en desarrollo no son prevenibles y el riesgo de perder potenciales clientes aumenta con el tiempo. Además, el daño a las relaciones interpersonales puede afectar de manera irreparable el liderazgo dentro de la organización, algo que realmente puede repercutir a futuro de los trabajadores en la empresa. Asumiendo que el autor siguiera trabajando ahí con un contrato formal, la aprobación de esta nueva normativa provocaría un cambio en los términos del contrato a modo de salvaguardar la integridad de la empresa.

4. Conclusion

Esta nueva normativa pasa a llevar un derecho con otro, el de la empleado con el del empleador. Este último tiene derecho a poder mantener la productividad, pero el primero también tiene derecho a poder protestar por sus condiciones laborales. Esto haría que situaciones como las producidas por *el paro del registro civil* se repitan y que las condiciones laborales, contratos y políticas internas de las empresas comiencen a sufrir cambios, ya que como cuenta el dicho “*si bien las empresas públicas funcionan realizando todo lo que la ley les permite, las empresas privadas funcionan realizando todo excepto lo que la ley les prohíbe*”.