

Fecha: 18/12/2016
 Fuente: LA TERCERA - STGO-CHILE
 Pag: 28
 Art: 2
 Título: CÓMO EVITAR LOS CONFLICTOS LABORALES DE FIN DE AÑO

Tamaño: 22,3x28,6
 Cm2: 637,3

Tiraje: 87.000
 Lectoría: 298.000
 Tono: No Definido

Cómo evitar los conflictos laborales de fin de año

MAXIMILIANO ANDRADE

Pese a que, en general, están más asociados a las grandes compañías, cada vez los conflictos laborales se hacen más presentes también a nivel de las empresas pequeñas y medianas. Y esto, según los expertos, ocurre especialmente a finales de año, cuando, en general, se producen muchas negociaciones entre empleadores y empleados.

En ese contexto, conviene tener en cuenta el marco legal (especialmente dada la reforma laboral), en el que muchos de estos conflictos están regidos para que ambas partes negociantes tengan claros sus deberes y derechos.

• Ajustes

Diego Messen, abogado del estudio Moraga & Cía., explica que en la legis-

lación laboral chilena "el empleador no está obligado por ley a reajustar anualmente la remuneración, ni siquiera según la variación del IPC, quedando dicho reajuste sujeto sólo al acuerdo entre las partes, en los contratos individuales o colectivos de trabajo".

Esto, agrega, a excepción de que el trabajador tenga pactada su remuneración en el equivalente a uno o más ingresos mínimos mensuales legales. En ese caso, aclara, cada vez que estos tengan un reajuste o incremento por ley, les correspondería el nuevo monto que se fije para dicho ingreso mínimo.

• Huelga

El derecho a huelga, incluso con la reforma laboral que eliminará la posibilidad de reemplazo, sigue estando restringido dentro del marco

de la negociación colectiva regulada, tal como figuraba en la legislación anterior. No hay cambios respecto del sistema antiguo. Fuera de ese marco, la huelga es ilegal, asegura Mario Schilling, abogado director de Schilling Abogados. "El reemplazo de trabajadores en huelga pasa a ser ilegal con la reforma.

En el antiguo sistema, convivían el reemplazo interno (con trabajadores de la empresa) y el externo (personal contratado). Ambas circunstancias desaparecen", sostiene.

• Beneficios

Diciembre es un mes en el que muchas empresas otorgan beneficios

como bonos, aguinaldos o canastas navideñas. Pero si bien es cierto eso es habitual, ¿es obligatorio? Sí, pero no en todos los casos, coinciden los expertos.

Karina Piña Manzo, directora de la carrera de Derecho de la Universidad de Las Américas, aclara que "nuestra legislación no obliga inicialmente a las empresas a entregar beneficios a sus trabajadores como aguinaldos, bonos u otros beneficios en dinero o en especies, pero tampoco se los prohíbe".

Así, añade, esto permite que el empleador pueda conceder por voluntad propia beneficios o pactarlos con sus trabajadores en contratos individuales o instrumentos colectivos.

Ahora bien, una vez incorporados los beneficios (expresa o tácitamente), la experta precisa que "se entiende que es obligación del empleador otorgarlos. Por tanto, pasa a ser un derecho adquirido para los trabajadores, que no se podrá revocar a menos que exista una renuncia expresa o tácita del mismo por parte del beneficiario".

Schilling, a su vez, recalca que "no es obligatorio para las empresas otorgar aguinaldos o bonos, salvo que esa circunstancia se encuentre establecida en el contrato individual de trabajo o en un contrato o convenio colectivo. **N**

