

LA NUEVA AGENDA LABORAL

- Luego de la promulgación de la Reforma Laboral, en el Congreso Nacional se están tramitando una serie de proyectos de ley en la materia que, en caso de ser aprobados, generarán una serie de perjuicios al mercado del trabajo.
- Las iniciativas legales, promovidas principalmente por parlamentarios de la Nueva Mayoría, en términos generales incrementan aún más los costos de la contratación y desvinculación de trabajadores y generan incertidumbre jurídica respecto al sentido y alcance de estas modificaciones normativas.
- Ante el escenario económico actual, se hace más necesario que nunca promover iniciativas legales y el diseño de programas tendientes a favorecer la inserción laboral de grupos desplazados, la capacitación y la flexibilización laboral.

Hace un par de semanas el Ejecutivo promulgó la Reforma Laboral que, sin perjuicio de la declaratoria de inconstitucionalidad de la titularidad sindical y la extensión automática de beneficios a nuevos sindicalizados por parte del Tribunal Constitucional, realiza una serie de cambios relevantes en materia sindical, en el procedimiento de negociación colectiva y la huelga.

Con la promulgación de esta nueva ley, que entrará en vigencia recién en marzo de 2017, lo cierto es que la agenda laboral en el Congreso Nacional, pese a que ha moderado el frenesí legislativo, no ha dejado de avanzar con una serie de iniciativas en actual discusión en las Comisiones de Trabajo de ambas cámaras.

Estos proyectos de ley, que corresponden en su totalidad a iniciativas de parlamentarios de la Nueva Mayoría, no han estado alejados de polémicas, toda vez que todos ellos constituyen nuevas trabas a la generación de empleos y un encarecimiento en los costos de la contratación.

Hoy en día, existen cuatro mociones parlamentarias que están constantemente en tabla en las distintas comisiones que merecen ser comentadas:

1- Proyecto que establece una cuota mínima de personas en situación de discapacidad en las empresas y en la Administración Públicaⁱ

La idea de fijar cuotas en materia de contratación, sin considerar mecanismos de incentivos, no hace más que traspasar el costo de la inserción laboral al privado.

Esta iniciativa legal se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado. Pese a ser originariamente una moción, fue objeto recientemente de una indicación sustitutiva por parte del Ejecutivo donde se establecen las siguientes obligaciones:

- i) Reparticiones públicas con 200 o más funcionarios, al menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- ii) Grandes empresas (200 o más trabajadores), deberán contratar o mantener, al menos, un 1% de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Este proyecto, conjuntamente con establecer un sistema de cuotas obligatorias fuertemente criticado por la ineficiencia y arbitrariedad de éstas, fija mecanismos para que los empleadores puedan excusarse de esta obligación cumpliendo determinados requisitos.

La idea de fijar cuotas en materia de contratación sin considerar mecanismos de incentivos, no hace más que traspasar el costo de la inserción laboral al privado, sin que el Ejecutivo se haga cargo de generar programas de capacitación adecuados, incentivos tributarios, subsidios al empleo, adaptabilidad laboral y otras medidas tendientes a alcanzar el objetivo de insertar laboralmente a las personas en situación de discapacidad que quieran y puedan trabajar.

No es razonable que el costo que tiene para la sociedad favorecer a personas en situación de discapacidad sea soportada exclusivamente por quienes generan puestos de trabajo.

2) Proyecto que regula el contrato por obra o faenaⁱⁱ

Esta iniciativa, que se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado, pretende establecer una ficción jurídica consistente en transformar en indefinida esta modalidad contractual si es renovado en dos o más contratos en forma sucesiva para distintas tareas o etapas de una obra o faena. A lo anterior se suma

que en materia de terminación de contratos se establece que el empleador deberá pagar una indemnización de 2,5 días de remuneración por mes trabajado y fracción superior a quince días.

Este tipo de iniciativas generan una serie de inconvenientes, toda vez que pretenden seguir la misma lógica de los contratos a plazo, pero en este caso fija un régimen aún más estricto, pues no admite nuevas contrataciones sucesivas, lo que pareciera ser un exceso y un despropósito al convertirse en un incentivo a mayor rotación de trabajadores y a la estacionalidad o transitoriedad de los empleos.

Sin embargo, lo más conflictivo es la norma sobre indemnización mensual que provoca grandes distorsiones en el ya obsoleto régimen indemnizatorio por término de la relación laboral en relación con el régimen de contrato a plazo e indefinido. Adicionalmente, genera espacios confusos en que no se aclara si la indemnización que se busca imponer es privativa de la causal de término de la obra o faena, o es aplicable a todo evento. Este tipo de normas sólo implican un encarecimiento en la contratación y un aumento en los costos en áreas tan sensibles para la economía como son la construcción y la agricultura.

3) Proyecto que establece nuevas obligaciones al empleador en materia de seguridad laboralⁱⁱⁱ

Esta iniciativa legal, aprobada en primer trámite en septiembre por la Cámara de Diputados, impone una serie de nuevas cargas al empleador dentro de las que se cuenta informar ante riesgos graves e inminentes, así como adoptar las medidas necesarias para eliminarlos o atenuarlos llegando incluso a decretar la suspensión inmediata de faenas afectadas y la evacuación de trabajadores. Por su parte, se faculta a los trabajadores para suspender sus labores y abandonar el lugar de trabajo, si consideran, por motivos razonables, que continuar sus labores implica riesgo para su vida o salud, exigiéndose en todo caso dar cuenta en el más breve plazo a la Inspección del Trabajo.

Este tipo de iniciativas intenta regular situaciones ya resueltas en la legislación laboral vigente y viene a romper el equilibrio en materia de seguridad laboral, en lo que dice relación con normas sobre seguridad y la posibilidad que un trabajador excuse su salida del lugar de trabajo por causas justificadas. Lo cierto es que las normas sobre las que se está legislando generan una serie de inconvenientes en la

En tiempos en que se ha deprimido la generación de puestos de trabajo y se aprecia una reducción en materia de empleo formal, los esfuerzos tanto del Ejecutivo como de parlamentarios debiesen apuntar en una dirección opuesta a la actual.

dirección de una empresa en lo que respecta al tipo de medidas pertinentes que correspondan para cada caso, y la incertidumbre en la procedencia del abandono del trabajo por razones de peligro para su vida o salud, o la paralización de faenas, por cuanto dependerá estrictamente del criterio que imponga la Dirección del Trabajo.

4) Proyecto que pretende extender la indemnización por años de servicio en caso de muerte del trabajador^{iv}

Este proyecto está siendo conocido por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados en primer trámite constitucional.

La iniciativa legal va en el sentido inverso a las legislaciones modernas relativas a indemnizaciones por términos de servicio, que tienen su fundamento en el contexto de la asimetría de información frente a términos unilaterales de vínculos contractuales. Los supuestos de muerte están cubiertos por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En todo lo que se refiera a muertes por razones distintas, como es la muerte natural o provocada fuera del ámbito laboral, implicaría imponer la obligación de indemnizar al empleador sin que medie culpa o dolo de su parte y sin que éste pueda ejercer su legítimo derecho a defensa o tomar alguna medida para evitar su ocurrencia.

Además, este tipo de proyectos pueden generar serios perjuicios a las pequeñas empresas y a sus trabajadores más vulnerables, por la necesidad de reservar sumas de dinero para cubrir este tipo de siniestros, lo cual repercute directamente en la contratación de trabajadores que alcanzan avanzada edad o se encuentran afectados a algún tipo de preexistencia o riesgo de enfermedad.

CONCLUSIONES

Conocida la actual agenda legislativa en materia laboral, no podemos hablar que nos encontramos frente a proyectos inocuos o carentes de relevancia jurídica, sino que, muy por el contrario, generan una serie de consecuencias negativas al tan golpeado mercado laboral producto de la actual situación económica y la promulgación y pronta implementación de la Reforma Laboral.

En tiempos en que se ha deprimido la generación de puestos de trabajo y se aprecia una reducción en materia de empleo formal, los esfuerzos tanto del Ejecutivo como de parlamentarios debiesen apuntar en una dirección opuesta a la actual, abriéndose a generar incentivos a la contratación de trabajadores y a la inserción de sectores marginados como mujeres, jóvenes y personas de edad avanzada, mediante programas eficientes de capacitación laboral, la eliminación o reformulación de figuras anacrónicas como la indemnización por años de servicio y el incentivo a la adaptabilidad de las condiciones de trabajo.

Es de esperar que este tipo de proyectos de ley sean desechados o rediseñados en los términos indicados precedentemente de modo de avanzar en una legislación laboral moderna y dinámica capaz de asumir los desafíos modernos.

ⁱ Proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral, correspondiente a los Boletines números 7855-13 y 7025-31, refundidos.

ⁱⁱ Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena, correspondiente al Boletín número 7691-13.

ⁱⁱⁱ Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para establecer mecanismos de protección en situaciones de emergencia o de falta de seguridad laboral, correspondiente a los Boletines números 9385-13 y 7547-13, refundidos.

^{iv} Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en relación con la indemnización por años de servicio en caso de muerte del trabajador, correspondiente al Boletín número 10458-13.