



Empresas ajustan contratos ante nuevas leyes laborales

Este año entraron en vigencia tres leyes -acoso laboral, cálculo de vacaciones en relación a la semana corrida y protección de las remuneraciones- que han implicado la implementación de cambios a nivel de forma y fondo.

La creación de instancias especiales de investigación ha sido uno de los resultados de estas normativas. Gremios empresariales han realizado charlas o abordado estos cambios a través de sus informes. Una serie de ajustes han debido introducir las empresas en sus contratos y procedimientos internos en los últimos dos meses. Esto porque en agosto de este año entraron en vigencia tres leyes -acoso laboral, cálculo de vacaciones en relación a la semana corrida y protección de las remuneraciones- que han implicado la implementación de cambios a nivel de forma y fondo.

De hecho, varios gremios empresariales han analizado el impacto de estas normativas a través de sus informes laborales, como es el caso de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), mientras otras entidades han realizado charlas para asesorar a las empresas.

Este último caso se ha dado, por ejemplo, en la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), cúpula empresarial que ha impartido conferencias y talleres abiertos a sus asociados, pero además se ha analizado en profundidad los alcances de los cuerpos legales al interior del comité laboral del gremio y se han enviado informes técnicos vía internet a los socios, señala Cristián García-Huidobro, secretario general de la entidad.

Expertos de la firma auditora Ernst&Young y del estudio jurídico Cariola Díez Pérez-Cotapos analizan los ajustes en los contratos y en materias contables que han debido realizar las firmas locales, además de la incorporación de nuevas normas de conducta en los reglamentos internos y la creación de instancias especiales de investigación en el caso del acoso laboral.

Comité para denuncias de acoso laboral

De las tres normas aprobadas en julio por el Congreso, la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, es la que ha demandado más cambios al interior de las empresas.

Ricardo Tisi, socio de Cariola Díez Pérez-Cotapos, sostiene que este marco tiene aspectos más de fondo y varias empresas se están adecuando por la vía de educar y capacitar a sus trabajadores al respecto. Es por eso que varias firmas han realizado charlas, pero además han incluido nuevas normas de conducta en los reglamentos internos.

Tisi agrega que algunas compañías han incorporado capítulos que detallan qué tipo de actitudes pueden ser calificadas de acoso laboral, para así obligar a sus trabajadores a evitarlas. "Esto sirve para demostrar que la compañía es proactiva y diligente en cuanto a prevenir conductas de acoso", señala.

Michel Laurie, abogado senior de PwC, coincide con los ajustes reglamentarios y agrega que muchas empresas han incorporado un procedimiento especial de investigación para enfrentar las denuncias de acoso, a pesar de que la ley no lo dice expresamente.

En definitiva, los expertos han recomendado a los empleadores ir "más allá" de lo que señala la norma para enfrentar este tema. "Las empresas deben tener en cuenta que no pueden hacer vista gorda si se da una denuncia de este tipo y tienen que ser proactivos en tomar un procedimiento de investigación y aplicar las sanciones que correspondan, dentro de las cuales la más drástica es el término del contrato sin derecho a indemnización", dice Laurie.

Hay ciertos elementos que deben darse para que se considere acoso: que exista agresión o molestias, puede ser de jefe a subordinado o entre trabajadores que son pares o no pares y debe haber una reiteración en el tiempo.

Norma sobre protección de remuneraciones trae aparejado entrega de más información

La Ley N° 20.611 es el producto de un proyecto enviado al Congreso en septiembre de 2007 y el objetivo era hacerse cargo de algunas imperfecciones detectadas en la protección de las remuneraciones del trabajador que dentro de su sueldo están incluidas comisiones variables.

En marzo de este año, la iniciativa se reactivó con indicaciones del Ejecutivo y de parlamentarios, y finalmente se aprobó en julio pasado. Cristián García-Huidobro, secretario general de la CCS, explica que para el comercio, en particular, esta ley es la más compleja ya que tiene un alto número de empleados bajo este esquema de remuneración (principalmente ligados a las áreas de ventas).

Michel Laurie, de PwC, sostiene que según este nuevo marco, las remuneraciones devengadas (es decir, el monto total que el trabajador recibe por ingresos fijos y variables) forman inmediatamente parte del patrimonio del trabajador y no se pueden alterar en los meses siguientes.

Esto porque se estaban dando algunos casos -por ejemplo, en la venta de seguros- donde al trabajador se le descontaban comisiones por ventas ya realizadas, pero que meses después no prosperaban porque el cliente no pagaba la factura o devolvía el producto o servicio.

División Difusión y Comunicaciones

para Latinoamérica

Ricardo Tisi, de Cariola Díez Pérez-Cotapos, señala que esta reforma ha implicado ajustes de tipo contable, además de adecuaciones a los procedimientos de pago y liquidaciones. En estos últimos documentos, incluso, se ha debido incluir algunos anexos.

Sobre la puesta en marcha de esta normativa, Laurie agrega que para los trabajadores nuevos la Ley comenzó a regir a partir de la publicación en agosto pasado.

Para los empleados antiguos hay un plazo de implementación de seis meses. Es decir, hasta el 8 de febrero 2013.

Siguen los efectos del beneficio de la "semana corrida"El 8 de agosto de 2012, se publicó en el Diario Oficial la nueva Ley N° 20.613 que, esencialmente, indica que para calcular el pago de las remuneraciones de un trabajador durante sus vacaciones se deberá incluir lo señalado en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo. Esto es, la "semana corrida".

La "semana corrida" se refiere al pago de los días domingo, festivos y las jornadas de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores remunerados por día (o jornaleros) y con remuneraciones mixtas (sueldo base, más comisiones).

Esta norma es el resultado del mensaje enviado por la actual administración en enero de este año, con el objetivo de que el señalado beneficio se considere para el pago de vacaciones e indemnizaciones. Para calcular el desembolso en estos casos, el dictamen publicado por la Dirección del Trabajo el 27 de agosto, establece que para las personas que reciben remuneración exclusivamente por día, el pago de los días domingo y festivos y/o los días de descanso compensatorio a que tuvieren derecho, equivaldrá al promedio de lo fijado como salario para el período de pago respecto de sus ingresos anteriores.

En tanto, para los trabajadores afectos a un sistema de remuneración mixto - constituido por un sueldo mensual fijo más un componente variables-, el cálculo de la "semana corrida" para el pago de vacaciones o indemnización se calculará sólo en relación a la parte variable.

Para ajustarse a esta norma, las empresas han modificado los contratos de los trabajadores en que tengan pactadas remuneraciones variables como comisiones, bonos o premios. También han debido entregar adicionalmente una liquidación anexa con el detalle de los variables que componen el salario total del empleado, señala Michel Laurie de PwC.

Ricardo Tisi de Cariola Díez Pérez-Cotapos agrega que las empresas también han debido implementar cambios de tipo contable, al igual que con la Ley de Protección de Remuneraciones. De la misma manera que esta última norma, la

Ley 20.613 para los trabajadores nuevos comenzó a regir a partir de la publicación y para los trabajadores antiguos hay un plazo de seis meses.

jueves, 18 de octubre de 2012

Economía y Negocios

Silvana Celedón Porzio