

Los costos de postergar la tercera parte de la reforma laboral

El Gobierno decidió dividir en tres proyectos de ley su paquete de reformas al mercado laboral. Dos de estos, los cambios al Sence y aquellos que buscan flexibilizar las jornadas, ya ingresaron al Congreso. El tercero, que pretende introducir cambios a la reforma laboral del segundo gobierno de la Presidenta Bachelet, aún no tiene fecha de ingreso. Con un parlamento de mayoría opositora y en medio de complejas negociaciones para aprobar las reformas de pensiones y tributaria, el Ejecutivo debe escoger sus batallas. Y en esa elección se ve cada vez más complejo que aspectos como el reemplazo en huelga o los servicios mínimos puedan ser revisados en Valparaíso. “De los tres aspectos de la reforma laboral, éste es el políticamente más complejo”, reconoce Cecilia Cifuentes, académica de ESE Business School de la U. de Los Andes. “Lo que los empresarios perciben es que por lo menos en el corto plazo no va a haber cambios. Y aunque se logre introducir esta reforma, veo muy difícil que se apruebe”, advierte. Los costos de la incerteza jurídica Los expertos ven diferentes efectos que tendría esta postergación. “La ley dejó muchas puertas abiertas. Hay muchas materias sin resolución, que no tienen un camino claro y que se prestan para controversia. Eso significa que los temas terminan en judicialización. Eso no es bueno ni para las empresas ni para los trabajadores”, advierte Fernando Alvear, gerente general de la CPC, quien se resigna: “Las empresas tienen que vivir con la legislación que tienen”. La incerteza jurídica es uno de los problemas que una reforma a la ley aprobada en 2016 debiera abordar. “Es de suma importancia que se puedan regular y clarificar las normas, con el objeto de evitar la judicialización”, agrega Diego Messen, abogado y socio de Moraga y Cía. En ello coincide Juan Bravo, de Clapes UC, quien además del costo monetario de la judicialización advierte sobre el tiempo destinado a actividades no productivas. De acuerdo a Nancy Ibaceta, directora de Deloitte Legal, pese a que los costos de la reforma del segundo mandato de la Presidenta Bachelet todavía no se podrían dimensionar totalmente, abordar cambios “es necesario, al menos, para corregir las normas donde se han producido serios problemas de interpretación y aplicación” de la normativa. Una mirada que es compartida. El exsubsecretario del Ministerio del Trabajo en el gobierno pasado, Francisco Díaz, cree que una “reforma a la reforma” no se justifica, aunque reconoce que “efectivamente hay un par de detalles jurídicos que sería necesario corregir. Perfeccionar esos detalles se puede realizar en cualquier momento”. El efecto en empleo y salarios Los costos no solo serían para las empresas, según expertos. También serían golpeados el empleo y los salarios. En Clapes UC, Bravo y Agustín García calcularon, en un paper publicado en diciembre pasado, que el impacto en el largo plazo de la reforma era una pérdida de 220 mil empleos asalariados en el sector privado. “Es muy relevante que se apruebe esa reforma”, advierte Bernardo Fontaine. “Cuando uno observa lo lento que han crecido el empleo y los sueldos en estos últimos años, es evidente que la reforma laboral ha sido un gran freno. Y que una empresa pueda ser paralizada completamente por una huelga genera un incentivo a invertir en máquinas y automatizar más versus contratar más trabajadores”, advierte. Concuerda Cecilia Cifuentes, de la UAndes: “Si no se hace nada por mejorar la legislación laboral, las empresas van a automatizar. Puede que no sea la decisión más barata, pero es la menos riesgosa”. Y pese a que no hay cómo comprobar la relación entre una cosa y otra, según un estudio de la consultora de recursos humanos Randstad, 71% de las empresas invertirá más en automatización y herramientas tecnológicas este año que en 2018. Tanto para Fontaine como para Cifuentes, la principal rigidez se debe a que la reforma anterior restringió el reemplazo en huelga y los descuelgues. “Con la intención de aumentar los sueldos por la vía de tener una negociación colectiva más dura, estamos terminando con menos aumentos en los sueldos. Así que a mí me parece que es fundamental que exista al menos un reemplazo interno en caso de huelga”, dice Fontaine. “Lo ideal sería pasar a un esquema de reemplazo parcial, pero en caso de que no haya consenso para revertir esto, al menos sería importante perfeccionar la definición de servicios mínimos, así como establecer claramente la competencia de los tribunales en esta materia”, finaliza Bravo.

Desde incerteza jurídica hasta automatización

Los costos de postergar la tercera parte de la reforma laboral



Ministro Nicolás Monckeberg Díaz

Pese a que desde la oposición se abren a perfeccionamientos, cambios al reemplazo en huelga y los servicios mínimos no tienen un futuro político promisorio. Las empresas deberán navegar por estas aguas.

Por C. Castellanos y P. Eguiguren

El Gobierno decidió dividir en tres proyectos de ley su paquete de reformas al mercado laboral. Dos de estos, los cambios al Sence y aquellos que buscan flexibilizar las jornadas, ya ingresaron al Congreso. El tercero, que pretende introducir cambios a la reforma laboral del segundo gobierno de la Presidenta Bachelet, aún no tiene fecha de ingreso.

Con un parlamento de mayoría opositora y en medio de complejas negociaciones para aprobar las reformas de pensiones y tributaria, el Ejecutivo debe escoger sus batallas. Y en esa elección se ve cada vez más complejo que aspectos como el

reemplazo en huelga o los servicios mínimos puedan ser revisados en Valparaíso.

“De los tres aspectos de la reforma laboral, éste es el políticamente más complejo”, reconoce Cecilia Cifuentes, académica de ESE Business School de la U. de Los Andes. “Lo que los empresarios perciben es que por lo menos en el corto plazo no va a haber cambios. Y aunque se logre introducir esta reforma, veo muy difícil que se apruebe”, advierte.

Los costos de la incerteza jurídica

Los expertos ven diferentes efectos que tendría esta postergación. “La ley dejó muchas puertas abiertas. Hay muchas materias sin resolución, que no tienen un camino claro y que se prestan para controversia. Eso significa que los temas terminan en judicialización. Eso no es bueno ni para las empresas ni para los trabajadores”, advierte Fernando Alvear, gerente general de la CPC, quien se resigna: “Las empresas tienen que vivir con la legislación que tienen”.

La incerteza jurídica es uno de los problemas que una reforma a la ley aprobada en 2016 debiera abordar. “Es de suma importancia que se puedan regular y clarificar las normas, con el objeto de evitar la judicialización”, agrega Diego Messen, abogado y socio de Moraga y Cía. En ello coincide Juan Bravo, de Clapes UC,

quien además del costo monetario de la judicialización advierte sobre el tiempo destinado a actividades no productivas.

De acuerdo a Nancy Ibaceta, directora de Deloitte Legal, pese a que los costos de la reforma del segundo mandato de la Presidenta Bachelet todavía no se podrían dimensionar totalmente, abordar cambios “es necesario, al menos, para corregir las normas donde se han producido serios problemas de interpretación y aplicación” de la normativa. Una mirada que es compartida. El exsubsecretario del Ministerio del Trabajo en el gobierno pasado, Francisco Díaz, cree que una “reforma a la

reforma” no se justifica, aunque reconoce que “efectivamente hay un par de detalles jurídicos que sería necesario corregir. Perfeccionar esos detalles se puede realizar en cualquier momento”.

El efecto en empleo y salarios

Los costos no solo serían para las empresas, según expertos. También serían golpeados el empleo y los salarios. En Clapes UC, Bravo y Agustín García calcularon, en un *paper* publicado en diciembre pasado, que el impacto en el largo plazo de la reforma era una pérdida de 220 mil empleos asalariados en el sector privado.

“Es muy relevante que se apruebe esa reforma”, advierte Bernardo Fontaine. “Cuando uno observa lo lento que han crecido el empleo y los sueldos en estos últimos años, es evidente que la reforma laboral ha sido un gran freno. Y que una empresa pueda ser paralizada completamente por una huelga genera un incentivo a invertir en máquinas y automatizar más versus contratar más trabajadores”, advierte.

Concuerda Cecilia Cifuentes, de la UAndes: “Si no se hace nada por mejorar la legislación laboral, las empresas van a automatizar. Puede que no sea la decisión más barata, pero es la menos riesgosa”.

Y pese a que no hay cómo comprobar la relación entre una cosa y otra, según un estudio de la consultora de recursos humanos Randstad, 71% de las empresas invertirá más en automatización y herramientas tecnológicas este año que en 2018.

Tanto para Fontaine como para Cifuentes, la principal rigidez se debe a que la reforma anterior restringió el reemplazo en huelga y los descuelgues. “Con la intención de aumentar los sueldos por la vía de tener una negociación colectiva más dura, estamos terminando con menos aumentos en los sueldos. Así que a mí me parece que es fundamental que exista al menos un reemplazo interno en caso de huelga”, dice Fontaine. “Lo ideal sería pasar a un esquema de reemplazo parcial, pero en caso de que no haya consenso para revertir esto, al menos sería importante perfeccionar la definición de servicios mínimos, así como establecer claramente la competencia de los tribunales en esta materia”, finaliza Bravo.



“

Efectivamente, hay un par de detalles jurídicos que sería necesario corregir”.

Francisco Díaz
Exsubsecretario del Trabajo



“

Es fundamental que exista al menos un reemplazo interno en caso de huelga”.

Bernardo Fontaine
Economista