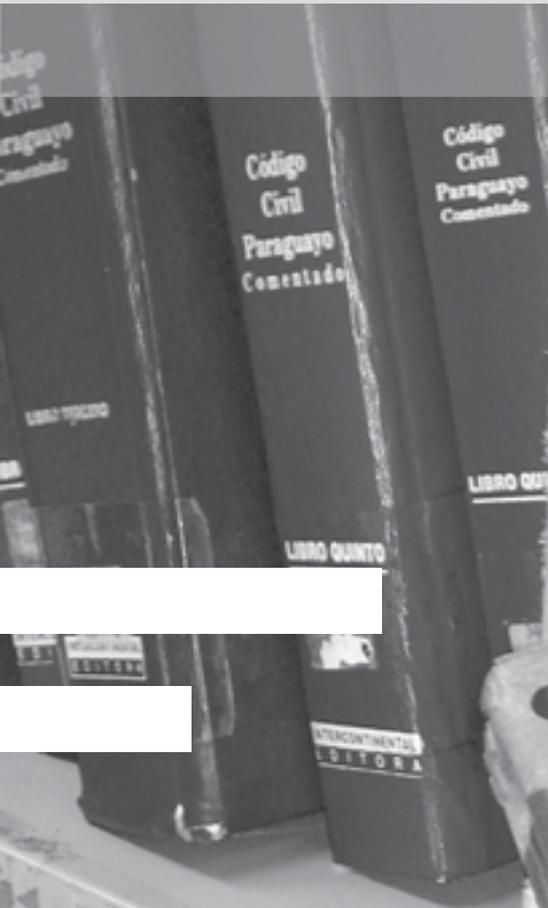


Pedro Fernández

Combatir la desocupación

con leyes laborales justas



CÓDIGO DEL TRABAJO

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

- Ley N° 508/94, De la Negociación Colectiva en el Sector Público
- Ley N° 1452/00, Procedimiento de Conciliación y Arbitraje

CODIGO LABORAL

de la REPUBLICA DEL PARAGUAY

Actualizado por Ley N° 496/98

63 GUIAS PRACTICAS

CON SUS LEYES COMPLEMENTARIAS



Combatir la desocupación con leyes laborales justas

Pedro Fernández*

Para disminuir la tasa de desempleo y estimular la creación de puestos de trabajo, muchos países liberalizan el mercado laboral, introduciendo al modelo tradicional de empleo, junto al contrato permanente, el contrato de plazo



corto y fijo que tiene una duración de 3 a 9 meses como máximo y una sola posibilidad de renovación de dicho contrato. Esta modalidad por período corto es sin ninguna restricción legal para la contratación de nuevo personal y con total liberalidad también para el despido.

La desocupación es un problema mundial inclusive de los países del primer mundo y que ellos lograron atenuar mediante la flexibilización de las leyes laborales. El avance acelerado de la tecnología, y la política neoliberal y la globalización son las grandes causales de la desocupación en el mundo, que se observa en forma más cruda y alarmante en los países del tercer mundo.

La pirámide de MALTUS que ubicaba a la clase adinerada en la cúspide, en el medio a la clase media y en la base a los pobres o clase trabajadora, ha ido desapareciendo convirtiéndose a una nueva clase social que le llaman de la extrema pobreza, que vive con 1,5 dólar per cápita como ingreso promedio. Con mucha razón, los obreros de la era de la Revolución Industrial de Adam Smith protestaron con fuerza en aquel entonces y hoy, en la era digital, miles de obreros perdieron sus empleos desplazados por la tecnología.

La teoría neoliberal y la globalización solo buscan reducir costos, optimizar la aplicación de los recursos y obtener el máximo de beneficio en su inversión. La igualdad de oportunidad es una falsa teoría en las leyes constitucionales porque los pobres sin formación terciaria o universitaria no están en condiciones de competir en el despiadado mundo laboral actual.

Frente a esta alarmante radiación de la clase trabajadora hacia la extrema pobreza, los países del primer mundo han encontrado la solución a medias a la acuciante ola de desocupación que en ciertas regiones del mundo adquieren una situación alarmante.

En el Japón, por ejemplo, la recesión económica de la década de los noventa, ha tenido un profundo impacto en el mercado laboral debido a la drástica medida de reducción de empleo fijos promovido por los patrones. En el año 1992, el índice de desempleo aumentó del 2,2% al 5,4%

* Docente (Profesor Doctor) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción (UNA).

y dicho incremento se extendió hasta fines del 2002. El índice elevado de desocupación se encuentra para los trabajadores de 15 a 24 años y que llegan a una tasa mayor al 10%, que se agudizan por la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral y los jubilados que vuelven a buscar trabajos porque el alto costo de la vida les obliga trabajar nuevamente.

Para hacer frente a esta nueva llamada surgió el *freeters* que se refiere a trabajo de tiempo parcial, lo que en EE.UU. se llama *part time*. El término de *FREETERS* es una combinación de la palabra inglesa *free* (libre) y la Alemana *arbeiter* (trabajador) que se incorporó en la legislación laboral japonesa. Los *freeteros* tienen la ventaja que se mueven con libertad entre los distintos trabajos, que también tiene su lado malo, porque de tanto cambiar de ocupación les dificulta encontrar después un empleo de largo tiempo, o puesto fijos. En el Japón, los jóvenes desempleados que no fueron capaces de hacer la transición del estatus *freeters* a empleo fijo, antes de cumplir los 30 años, conforman el 95% de la fuerza laboral entre la gente joven. Esta situación da *freeters* lo que conspira negativamente a la hora de estudio de solicitud de ingreso en una empresa.¹

En Francia, otro caso reciente, que merece mencionar, se hizo una reforma parcial (2005) en su legislación laboral. Los analistas *Luc Everaert* y *Jiamping Zgou* del Departamento de Europa del FMI, analizaron y concluyeron que una reforma parcial que introdujeron en la legislación laboral en Francia, facilitó la creación de empleo a corto plazo.

En la mayoría de los despidos por disposiciones jurídicas y administrativas y por sanciones financieras que pesan sobre los trabajadores, la protección se realiza mediante un seguro de desempleo y está subvencionado a través de dicho seguro. Esta sobre-protección del trabajo por la ley laboral también tiene sus desventajas porque encarece la contratación de esos trabajadores. En consecuencia, de esta protección se tiene una alta tasa de desempleo que tampoco es conveniente para un país porque le crea disturbio social permanente.

Para disminuir la tasa de desempleo y estimular la creación de puestos de trabajo, muchos países

liberalizan el mercado laboral, introduciendo al modelo tradicional de empleo, junto al contrato permanente, el contrato de plazo corto y fijo que tiene una duración de 3 a 9 meses como máximo y una sola posibilidad de renovación de dicho contrato. Esta modalidad por período corto es sin ninguna restricción legal para la contratación de nuevo personal y con total liberalidad también para el despido.

Según los técnicos del FMI, la contratación de personal por período corto podría ser perjudicial para el bienestar y productividad de los trabajadores porque provoca una mayor rotación de los empleados temporales y el poco interés que éstos ponen en el trabajo, sabiendo que al vencimiento del contrato estos trabajadores serán despedidos.

El factor humano, según la Lic. Carolina de Bestard, especializada en psicología laboral, es el activo más valioso de cualquier empresa en relación a sus empleados, sin desmerecer el resultado financiero, los costos administrativos, que deben ser tenidos en cuenta y manejarlos con mucho cuidado.

Y yendo a nuestra legislación, nuestro Código Laboral está lleno de rigideces. Se considera, por ejemplo, trabajador a los aprendices y se establece que deben recibir salario y aporte de seguro social al igual que los trabajadores corrientes. Asimismo, los periodos de prueba oscilan entre los treinta y sesenta días, tiempo excesivamente largo, que actualmente se presta a manipulaciones por patrones inescrupulosos. Para el Instituto de Previsión Social (IPS), no existe el trabajo a medio tiempo. El aporte de seguro social debe hacerse sobre el salario mínimo de 30 días laborales.

La desaparición de los aprendices de los talleres mecánicos, carpinterías, y de muchas otras ocupaciones donde se aprendían oficios, se debe a la rigidez del Código Laboral. Los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo al igual que los inspectores del Instituto de Previsión Social no lo consideran el estado de aprendices si en una inspección encuentran a estos jóvenes en el lugar de trabajo, y en consecuencia el empleador es objeto de multa.

Otra deformación actual en materia laboral es la nueva figura conocida como la pasantía, muy

1 LOOK JAPAN – FEBRERO 2004, VOL 14 Nº 167

utilizada en el campo bancario, financiero y de casas de cambio. Se trata de personal tercerizado, ocupado con el nombre de pasante. Muchos de estos pasantes no ganan ni el salario mínimo y trabajan de 07:00 a 17:00 (unas 10 horas). Los pasantes no reciben remuneración extraordinaria de carácter social, tales como aguinaldo, vacaciones pagadas, bonificaciones, indemnizaciones por despido, etc.²

La ocupación de pasantía no está en el Código Laboral, y en consecuencia el contrato de trabajo que se firma se rige por las leyes civiles dentro de la jurisdicción civil y comercial, y los contratantes (empleador y pasante) suscriben el contrato en forma libre y voluntaria no estando su consentimiento viciado en forma alguna. De ahí que, la ocupación constituye una forma irregular de explotación a la clase trabajadora joven, y lo peor, que nadie dice nada, ni los gremios sindicales, ni los legisladores, ni fiscales. El que si quiere ganarse el pan de cada día se calla, porque sabe muy bien que el día que levante la voz se lo manda a la calle, así de simple.

Adicionalmente a los problemas ya señalados surgió la ley de Adecuación Fiscal (ley 2421/04) que generalizó la aplicación del Impuesto al Valor agregado (IVA), exigiendo los empleadores a sus empleados a inscribirse como contribuyente para expedir factura por el salario devengado y pagar su propio IVA, de esta manera el empleador saca de su planilla de personal a esos empleados, dejando al mismo tiempo de pagar por ellos el seguro social, y todos los beneficios sociales adicionales que contempla el Código laboral. Como ejemplo citar un caso ya es suficiente: Un taller mecánico emplea a electricista, chapista, tornero, mecánico y tapicero, a todos

ellos los convierte en personal independiente, y si quieren seguir trabajando les exige inscribirse en Renta como contribuyente y facturar por los trabajos realizados. De esta manera, ya no pagan aguinaldo, vacaciones, subsidio familiar, pre-aviso, ni indemnizaciones el día que salgan de la empresa.

Finalmente, frente a la acuciante necesidad de creación de nuevos empleos para los 120.000 jóvenes desocupados y la lenta reactivación de nuestra economía, sería importante incorporar a nuestra legislación laboral y seguridad social el part time (tiempo de trabajo por hora que podría ser de 1, 2 o más giras), como se estila en los EE.UU. Esto facilitará a los jóvenes, especialmente estudiantes, a encontrar su primer empleo, ya que la ley 1980/02, que parecía ser la panacea para encontrar ese primer trabajo, hasta la fecha no fue reglamentada. El part time, podría armonizar el trabajo con el estudio, que le permitirá al joven obtener un ingreso con que costear parte de sus gastos de sus estudios y así complementar el ingreso familiar. Asimismo, se debe incorporar también el concepto de pasantía como medio laboral, pero con una buena reglamentación en el Código Laboral, para que sirva como complemento adicional a las demás formas de ocupación ya contempladas en nuestra legislación laboral.

En conclusión, muchos de los autores que emitieron juicios sobre la reforma en el mercado laboral de amplio espectro, consideran que las leyes laborales deben buscar la equidad y la justa distribución de ingreso; por otra parte, hay que reconocer que no es fácil lograr una reforma laboral que se ajuste a los intereses contrapuesto de trabajadores y empleadores, como así también la injerencia del Estado como órgano regulador de ambos intereses.

2 FMI boletín, Volumen 35. N°14 del 31-07-06