Check list laboral - Parte I



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En nuestro ejercicio profesional nos topamos con diversos empleadores preocupados por cumplir adecuadamente con sus obligaciones en materia laboral, de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo (SST). Ello no solo por las posibles multas que Sunafil pudiera imponerles sino fundamentalmente por contar con un adecuado sistema de gestión de relaciones laborales, el cual incluye como premisa el respeto a nuestro ordenamiento legal.

En la medida que existe un gran número de dispositivos en materia laboral que regulan la contratación, sea directa (en planilla) o indirecta (a través de terceros), la determinación y pago de los principales beneficios sociales (gratificaciones, CTS, vacaciones), obligaciones sobre SST (elección de un comité, aprobación de un reglamento interno en SST, investigación de accidentes), así como obligaciones diversas (cuota de trabajadores discapacitados, procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual, etcétera), lo recomendable es elaborar un listado de aquellas obligaciones laborales, que aplican al empleador para ir analizando una a una si se cumplen o no. Para ello, recomendamos partir de la etapa previa a la contratación, es decir, las ofertas de empleo, verificando si estas se ciñen al mandato de la Ley 26772, es decir, que no cuenten con requisitos discriminatorios. Además, hay que confirmar que se cumpla con la publicación en el portal de empleos del MTPE para facilitar el acceso de personas con discapacidad, en caso la empresa privada cuente por lo menos con 50 trabajadores y aun no cubra la cuota del 3% señalada en la Ley 29773.

Luego corresponderá analizar cómo se contrata al personal, tanto en planilla como fuera de ella (modalidades formativas, locación de servicios). Tocará analizar si existe personal contratado a plazo fijo a efectos de validar si se cumple con las reglas de oro en dicha materia, es decir, que el contrato se celebre por escrito, exista realmente una causa objetiva prevista por ley que permita la contratación temporal, que la causa sea redactada con claridad y precisión en el contrato (no vale redacción genérica nos dicen las autoridades) y se respete el plazo previsto en la legislación, cuando exista. Este es un punto neurálgico del *check list* pues según sabemos la mayoría de los contratos celebrados en el país contienen un plazo fijo y además muchos de ellos no cumplen adecuadamente con las exigencias legales de validez. También debe verificarse que el empleador sea riguroso al contratar a los jóvenes mediante modalidades formativas pues en nuestra experiencia existen varios casos de encubrimiento de relaciones laborales.

Lo que sigue es la contratación a través de terceros, es decir, intermediación laboral o tercerización. La primera implica el destaque de mano de obra bajo reglas estrictas contenidas en la Ley 27626 y su reglamento, permitiéndose por ejemplo que ocurra ante actividades temporales (ocasionales, suplencia), complementarias o altamente especializadas, mientras que la segunda constituye la contratación de la prestación de un servicio o ejecución de una obra por una empresa autónoma y no la sola provisión de personal.

En una siguiente columna ahondaremos el análisis de estos aspectos.