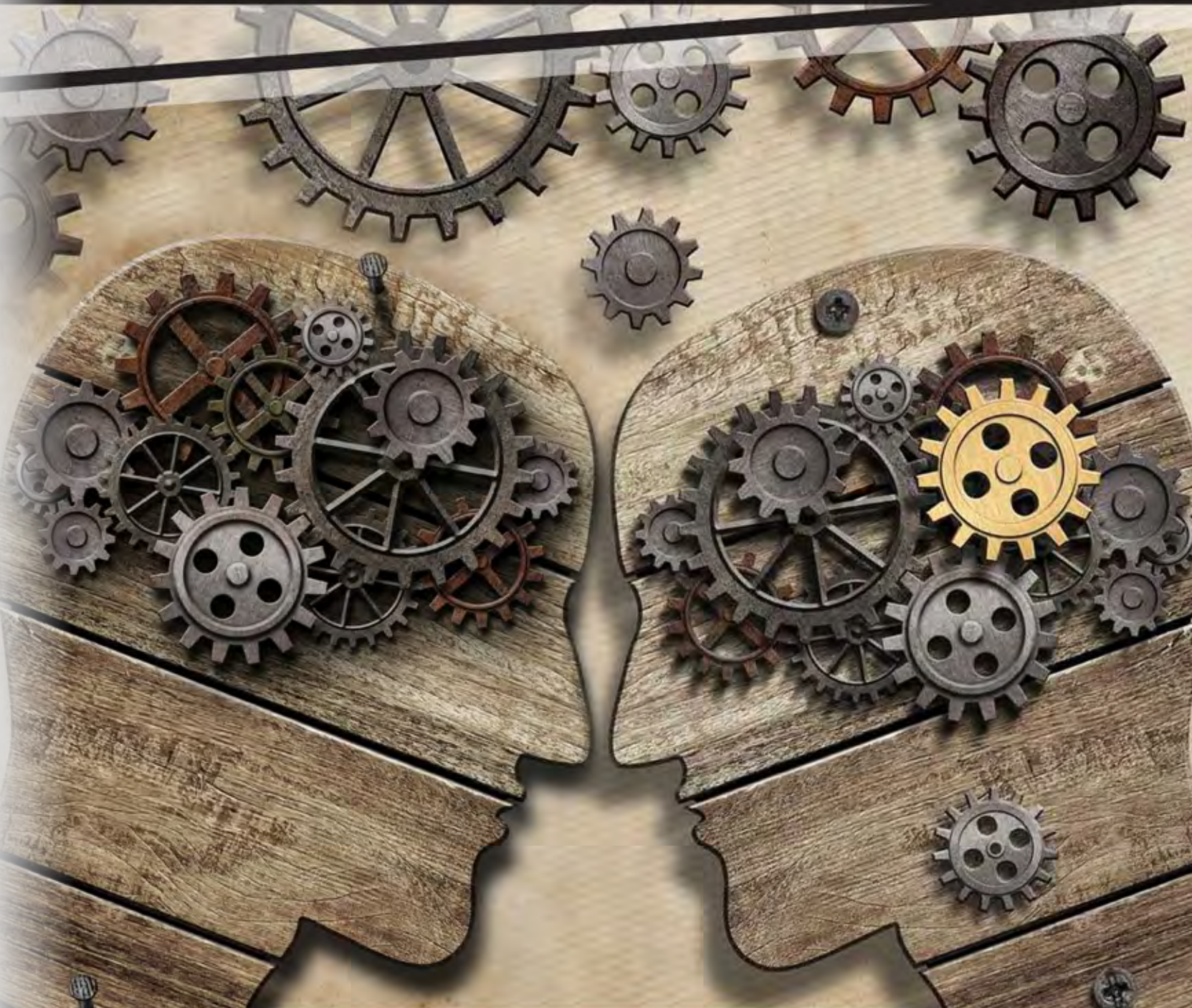


TALENTUM LATAM



LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA



Sumario



Las relaciones laborales en
América Latina

06

Raúl Esteban Massarini

Contexto Laboral actual en el Perú

08

Alfredo Palacios H

El reforzamiento de las facultades empresariales ante
la política económica y laboral

14

Carlos M. Aldao Zapiola

La gestión de personas y el nuevo enfoque de las
relaciones laborales en la era digital

24

Pilar Moncayo E.

El futuro de las relaciones laborales para un mercado
laboral cambiante en América Latina

26

Fabio Bertranou

Celebramos el mes de las relaciones
laborales

30

Jose Prato

La reciente reforma sobre negociación
colectiva en Chile

34

Hector Humeres Nogueira

Liderazgo de las relaciones laborales
frente a los procesos de transformación
de los países

40

Liliana González Delvalle

60	Relaciones laborales en la región centroamericana	Randall González
80	Hablan las asociaciones miembros	
92	Noticias FIDAGH	
96	Directorio de Asociaciones Miembros	
97	Cronograma de Congresos de las ANMs	
98	Reflexión Eladio Uribe	

Afiliada a:



WFPMA

Directores Editoriales:

Yleana Corredor
Vicepresidente Área Andina
Eladio Uribe
Presidente del Consejo Consultivo
Raúl Esteban Massarini
Vicepresidente Área Sur FIDAGH

Gerente Editorial:

Emilse Plata
Directora Ejecutiva AVGH

Comité Editorial:

Leyla Nascimiento, Judith González,
Eladio Uribe, Yleana Corredor, Emilse Bolaño
Escobar, Lisellotte Ortega,
Emilse B. Plata

Revisión:

Yleana Corredor, Eladio Uribe,
Raúl Esteban Massarini

Colaboradores:

Alfredo Palacios, Carlos Aldao, Pilar Moncayo,
Fabio Bertranou, Hector Humeres, Jose Prato,
Liliana González, Randall Gonzalez,
ANMs de los 15 países latinoamericanos

Diseño Grafico:

Itmedia

Distribución:

FIDAGH Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana

Comercialización:

AVGH- Asociación Venezolana de
Gestión y la FIDAGH - Federación
Interamericana de Asociaciones de
Gestión Humana
E-mail: revista@fidagh.org

La revista TALENTUM LATAM no se hace necesariamente solidaria con los conceptos emitidos por los entrevistados o articulistas

Editorial



Leyla Nascimento

Presidenta
FIDAGH - Federación
Interamericana de
Asociaciones de
Gestión Humana

leyla.nascimento@abrhbrasil.org.br

Con gran placer estamos promoviendo una nueva edición de nuestra Revista TalentumLatam que ha tenido un alcance de calidad y contenido académico que nos enorgullece.

En el mes de mayo, realizamos el Foro Talentum LATAM, en Brasil, en la hermosa Ciudad de Rio de Janeiro, con la participación de cerca de 100 líderes de Recursos Humanos de los 15 países que integran nuestra Federación. Fue posible conocer y reflexionar sobre los diferentes desafíos que enfrentan los profesionales ante tantos impactos políticos, económicos y sociales.

En el seminario uno de los temas discutido y que llamo la atención para profundizar en el conocimiento de las causas y consecuencias, fue el relativo a las relaciones laborales. Es cierto que algunos países pasan por reformas en sus leyes del trabajo, otros tratan con una legislación que ya no atiende al momento actual de los trabajadores y organizaciones y, para nuestra decepción, tenemos países que el gobierno interfiere de forma directa por medio de normas y Decretos en la vida de muchos ciudadanos.

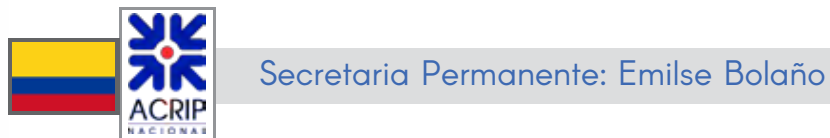
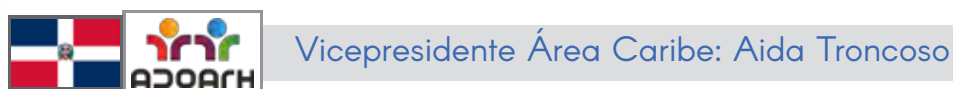
La América Latina tiene su particularidad, fruto de la colonización, lo que ha traído una heterogeneidad de culturas y modos de vida que, a lo largo de los años, todavía se hacen presentes en sus leyes y reglamentos lo cual, en muchos casos, exige al alineamiento con las nuevas demandas de un mundo contemporáneo, global y que tiene necesidad de mayor agilidad en las decisiones.

La FIDAGH como Federación de Asociaciones Nacionales de Recursos Humanos tiene la importante y vital misión de contribuir con la disseminación del conocimiento de nuestra área profesional, para el desarrollo de los Países, de las organizaciones y de los trabajadores, de modo que se puedan superar estos desafíos y se promueva la calidad de vida y del trabajo.

¡Buena lectura!

DIRECTORIO EJECUTIVO DE FIDAGH

2015-2017

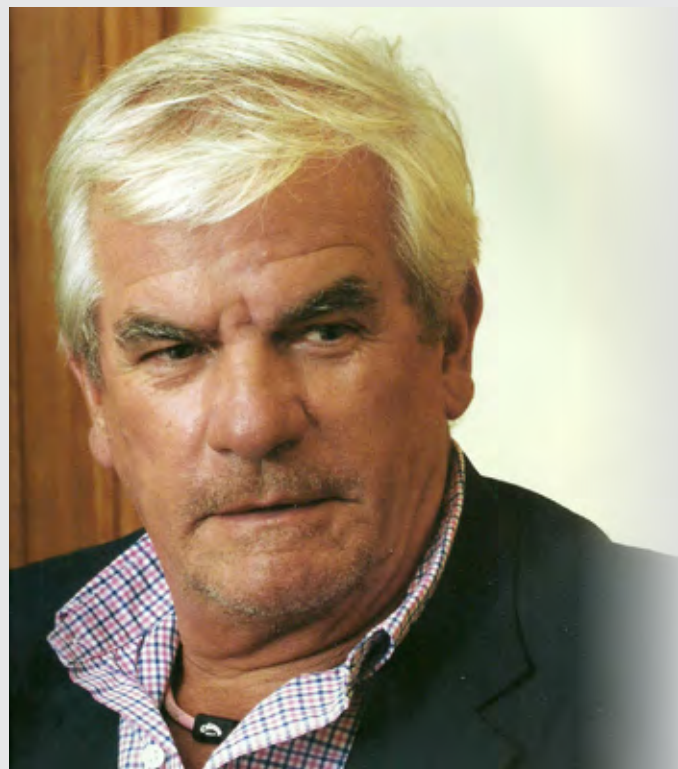


LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA

En esta ocasión, bajo el título de las relaciones laborales en América Latina hemos recibido gran cantidad de aportes de distintos países y regiones que componen nuestra Federación. Es así que han enviado sus trabajos autores de Argentina, Chile, Uruguay, Perú, Ecuador, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, debiéndose hacer una mención especial para la Oficina de países de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Si bien la temática a desarrollar son las relaciones laborales en cada país el enfoque es desde diferentes ópticas: algunos abordan el estado presente y futuro de las modalidades de la prestación laboral en un mercado de trabajo cambiante, mientras que otros analizan las facultades empresarias en el ordenamiento jurídico y las reformas laborales sobre negociación colectiva en sus respectivos países.

Autor: Raúl Esteban Massarini



Vicepresidente del Área Sur de FIDAGH



Un denominador común en casi todos los artículos es la evolución presente y futura de la estructura del empleo y el impacto que sobre esta tendrá la organización de la producción, la automatización y la digitalización señalando la aparición de nuevos empleos atípicos respecto de los cuales, el ensayo de la OIT (Bertranou) elabora un muy interesante cuadro comparativo para los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Perú. También en varios de los artículos vamos a encontrar planteada esta preocupación por el impacto de los avances tecnológicos en las diferentes modalidades de empleo actuales. Mientras tanto el marco regulatorio laboral se mantiene estático o evoluciona muy lentamente adaptando la frase “Los cambios tecnológicos suben por ascensor mientras el marco regulatorio lo hace por la escalera”.

Un aspecto no menor a tener en cuenta en estas reformas laborales producidas por la tecnología es la velocidad del cambio de las mismas: desde hace relativamente poco surgió el teletrabajo como un boom que impactaba en las relaciones laborales; hoy ya en algunos países

se está cuestionando su efectividad y se está retrocediendo hacia el trabajo presencial.

Por otra parte, las relaciones laborales también se ven afectadas por la informalidad laboral de nuestros países, si bien los números que se conocen son muy dispares pero preocupantes: países que tienen una informalidad laboral cercana al 70% y otros al 30%.

Otros factores que impactan directa o indirectamente en las relaciones laborales de algunos países, son por un lado, las migraciones internas y externas por su precariedad y por otro, la corrupción en sus miles de formas que se expande perniciosamente a nivel sindical, empresario y gubernamental. Relacionado con esto último, un factor que también afecta las relaciones laborales y su marco regulatorio, es lo que se conoce como “La Industria de los Juicios laborales”.

A continuación, los invito a leer el interesante material que nuestros colaboradores en esta edición nos han hecho llegar.

Contexto Laboral actual en el Perú

Autor: Alfredo Palacios H

Gerente de Relaciones Laborales
en Arcacontinental-Lindley
Presidente del Comité Laboral de
APERHU
Miembro del Comité Laboral de la
Sociedad Nacional de Industrias
Expositor en temas laborales y
negociación en conflicto



En nuestro país, como información estadística se tienen los siguientes datos: 23 millones de peruanos están en edad de poder trabajar (mayor de 14 años), de los cuales 15.9 millones trabajan 4.3 millones en un empleo formal y 11.6 millones de manera informal. Así mismo hay 7.1 millones de peruanos que no trabajan o no buscan trabajo. Como podemos observar el tema del desempleo ha sido y es un problema latente en nuestro país. Por otro lado, de esta población laboral que si tiene empleo existe la tendencia a aferrarse a su puesto de trabajo, y la forma de hacerlo es a través de una organización sindical.

Así mismo seguimos siendo el país con mayor rigidez laboral (9no) según la OCDE, lo cual hace que nuestra legislación tenga mayor proteccionismo a los trabajadores y poca flexibilidad para las empresas y la inversión extranjera (generadora de empleo).

En el tercer párrafo sustituir

Muchas veces hemos sido testigos de esta rigidez que cada día ahuyenta más la inversión extranjera. A los empresarios les cuesta entender que desvincular a un trabajador no es tan sencillo como en otros países del continente, que los sindicatos asumen roles, donde el empresario prácticamente tiene que pedir permiso, para poder accionar. No hablamos del mal uso del poder de autonomía que tiene la empresa sino de la complejidad para tomar una decisión sobre las personas.

Que nos hace cada día mas rígidos:

TEMAS	PERÚ	EL PROMEDIO
Despido	Reposición o indemnización legal + daños y perjuicios + CTS	Seguro de desempleo o indemnización
Plazo fijo	Causa temporal + 5 años + acuerdo de partes	Basta acuerdo de partes o hay un plazo máximo
Arbitraje sindical	Obligatorio	Voluntario
Costos laborales	40-60%	20-40%
Vacaciones	30 días desde primer año	15 días
Cese colectivo o suspensión	Causa + aprobación política	Causa y/o control posterior

Si bien es cierto, el actual gobierno liderado por Pedro Pablo Kuczynski, tiene la gran posibilidad de buscar una reforma laboral que ayude a cambiar esta historia, y cuenta con el equipo ministerial idóneo para hacerlo, no cuenta con el respaldo político de la mayoría en el congreso, lo cual ya es una gran lucha , que no permite avanzar en una reforma laboral. El Gobierno viene haciendo todos los esfuerzos y alguna cosas se están haciendo en favor de esto, pero nuestro país necesita un cambio laboral.

¿Qué esperamos para el 2021?

- Reducción de la informalidad en un 30%
- Incentivar la inversión privada
- Más empleo formal

Sin embargo, el empleo formal decae y la inversión privada también.

EN LO LABORAL Y SINDICAL CÓMO ESTAMOS?

Del 2002 al 2016 la sindicalización creció de 61,732 trabajadores, sindicalizados a 172,360 trabajadores más de 200% y la tendencia viene en aumento.

Por otro lado, las inspecciones laborales también siguen en aumento, teniendo como premisa las facultades omnipotentes otorgadas, lo cual los hace juez y parte. En número solo para tener en cuenta en el 2014 fueron 14,425 ordenes de inspección mientras que en el 2016 fueron 26, 528 y muchas de ellas generadas por las organizaciones sindicales.

A esto debemos mencionar los mecanismos legales que tienen las organizaciones sindicales, como son los plantones, paros y huelgas lo cual como todos sabemos afecta de manera directa a nuestra producción y los propios ingresos de la empresa.

Las causas principales de las huelgas:

- 53% Negociación Colectiva
- 34% Incumplimiento de normas
- 7% Despido
- 6% Otros motivos (utilidades, etc.)

Aquí me detengo para hacer un comentario en el porcentaje de la negociación colectiva. Si bien como vemos el porcentaje es alto, este mecanismo es muy fuerte en la negociación dado que la huelga es declarada procedente y legal. Solo en este caso si los trabajadores van a la huelga esos días que dejan de laborar y afectan directamente a la empresa en producción e ingresos, no se les descuenta y no se toma proceso disciplinario por tanto, no hay coherencia. En nuestro país los casos más emblemáticos son el caso del sector minero, retail y otros más.



Por otro lado, hay otro mecanismo más que ha tomado mucho protagonismo y rompe todo principio básico de negociación el ARBITRAJE incausado.

Es el arbitraje que puede ser impuesto por la sola voluntad de una de las partes (organización sindical o empresa), como medio para resolver un pliego de reclamos, cuya procedencia no está sujeta a la configuración de determinadas circunstancias de hecho. Se opone al arbitraje potestativo causado que regula el D.S. 014-2011-TR, el cual sólo procede en dos supuestos: primera negociación o mala fe negocial.

Este mecanismo de arbitraje tiene un efecto, nada saludable para la esencia de la negociación:

No existe dentro de nuestro ordenamiento legal, lo que se pretende reconocer como ARBITRAJE POTESTATIVO INCAUSADO. El reconocimiento de esta clase de arbitraje es contrario a lo señalado en Art. 61-A del Texto Único Ordenado de la LRCT que señala de manera terminante las causales que sustenta esta clase de arbitraje. En otras palabras, de acuerdo con la norma legal señalada el arbitraje potestativo necesariamente tiene que sustentarse en una de las causas señaladas en la ley.

- Porque no compatibiliza los mandatos constitucionales de fomento de la negociación colectiva y promoción de las formas de solución pacífica de los conflictos laborales (numeral 2 del artículo 28 de la Constitución)
- Porque es incompatible con la posición de la OIT.
- Porque el temor a la huelga no puede llevarnos al extremo de aceptar una fórmula que desincentiva la negociación directa.
- Porque tiene un costo adicional no contemplado entre las partes, honorario por cada árbitro, y presidente del tribunal, gastos de local para llevarse a cabo el proceso arbitral.
- Lo más peligroso escoger una propuesta que sea totalmente desfasada de la realidad de la empresa y que traiga consigo, que la posición de la empresa se impugnar el resultado del mismo, con lo cual se dilataría el conflicto.

Como dato relevante, este mecanismo del arbitraje entre el 2007 al 2015 se elevó en 221.9% es decir hubieron de 32 a 103 arbitrajes con consecuencias nefastas para la historia laboral.



MEDIDAS DE PRESION SINDICAL

- Redes sociales.
- ONGs
- Vigilias, plantones
- Procesos Judiciales
- Congresistas enviando cartas a las empresas, pidiendo explicaciones.



NUEVAS ESTRATEGIAS DE LOS TRABAJADORES PARA DEMANDAR

- Representación sindical en juicios.
- Uso de inspecciones como parte de la estrategia judicial.
- Demandar por daños y perjuicios.



EN LO JUDICIAL

- Incremento de numero de procesos judiciales
- Exposición mediática de las sentencias
- Incertidumbre en los resultados (criterios diferentes al resolver)





¿QUÉ DEBEMOS HACER A LO INTERNO Y A LO EXTERNO?

- Las relaciones laborales es tarea de todos (no solo del área de Recursos Humanos)
- Empoderar a los líderes en temas sindicales (capacitación y entrenamiento)
- Políticas de empresa que busquen equidad y que el sindicato no se convierta en mecanismo para buscar más beneficios.
- Gestión y solución de conflictos a la interna (tener reuniones con los trabajadores por grupos mensualmente y acortar las brechas de reclamos.
- Preocuparse por temas esencial y básicos, uniformes, alimentación, condiciones de trabajo óptimas.
- Preocupación por el entorno familiar
- Benchmarking de prácticas laborales.
- Comunicación clara y transparente.

Los sindicatos por ejemplo tienen muchas oportunidades pues son muy organizados, se reúnen entre ellos, hacen su propio benchmarking y son unidos.

Las empresas debemos hacer lo mismo y dejarnos de celos o supuestos secretos que no existen y compartir lo bueno, lo malo que paso y también el error que cometí, para que esto nos sirva de experiencia a todos y mantener una estrecha comunicación que nos permita alinear estrategias de negociación.

Por ello en APERHU se ha formado del Comité de Relaciones Laborales que nos permite trabajar todos estos temas y buscar sinergias.

Fuentes.:

Presidencia Consejo de Ministro(PCM)

INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2015

MTPE–Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo

WEF– Work Economic Forum 2016

EL REFORZAMIENTO de las
facultades
empresariales
ante la política
ECONÓMICA Y LABORAL

En ánimo de dar simplicidad, a un tema que ha ocupado durante tiempo a la más prestigiosa doctrina nacional e internacional y aun cuando podría ello dar lugar a severas críticas, se ha optado a los fines de este ensayo utilizar indistintamente los vocablos facultad y derecho, sin por ello olvidar que mientras por el primero ha de entenderse la «Posibilidad de hacer u omitir algo; en especial, todo aquello que esta o prohibido o sancionado por la ley»¹ para el segundo, las definiciones que se presentan son tantas como autores y corrientes doctrinarias han abordado el tema, por lo que se ha optado por definirlo genéricamente como «el conjunto de reglas que rigen la sociedad»².

Autor: Carlos M. Aldao Zapiola

Propietario, Carlos Aldao Zapiola
Estudios Estratégicos Laborales



El sistema de fuentes generadoras de las facultades del empleador

Las facultades del empleador están contempladas en diversos tipos de fuentes, entre las que han de mencionarse especialmente³:

- Constitución Nacional;
- Tratados y convenios internacionales;
- Leyes, decretos y resoluciones;
- Laudos arbitrales;
- Convenios colectivos de trabajo (autonomía de la voluntad)
- Jurisprudencia
- Usos y costumbres

Las facultades del empleador

Las fuentes de las que emergen las facultades conferidas al empleador se ubican en lugares jerárquicamente distintos y aun, dentro de un mismo nivel de fuentes, y ante la falta de un código de trabajo que unifique la legislación laboral, como en el caso argentino, en multiplicidad de leyes.

En esta oportunidad se ha optado por mencionar sólo aquellas facultades que a criterio del autor de este trabajo resultan de mayor trascendencia o importancia.

Por tratarse de la “Ley Fundamental” hay que destacar que la Constitución

Nacional Argentina establece expresamente, y sólo en cuanto se relaciona con el tema bajo análisis, que:

- Artículo 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita [...];

- Artículo 16.- [...]. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. [...].

- Artículo 17.- La propiedad es inviolable, y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en ley [...].

Así, y constitucionalmente, son facultades reconocidas a todas las personas, y especialmente a los empleadores, las de ejercer una industria lícita, seleccionar a sus colaboradores, y el ejercicio del derecho de propiedad sin más limitaciones que las derivadas de las leyes, por sólo mencionar algunas.

En cuanto a los Convenios Internacionales de Trabajo (OIT), ratificados por la Argentina, conviene principalmente destacar:

- el Convenio 87 “sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948” en el que se establece: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

- Convenio 154 “sobre la negociación colectiva, 1981”, por el que se establece que “la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Corresponde señalar que hasta el 31 de diciembre de 2016 la Argentina ha ratificado 81 Convenios Internacionales sobre un total de 124 convenios de la Organización Internacional de Trabajo, lo que implica un 64,5% del total.

Además de los instrumentos internacionales nombrados precedentemente, habrá de recordarse que a partir de la reforma constitucional de 1994 (art. 75, inc. 22) se ha dotado de jerarquía constitucional a una multiplicidad de Tratados sobre Derecho Humanos que consagran derechos de los empleadores (propiedad, libertad, trabajo, etc.), confiriéndose así, a estos instrumentos, la máxima jerarquía legal.

Por su parte, en el ámbito regional, es de mencionarse lo establecido por la “Declaración Socio-laboral del Mercosur” que establece expresamente “El empleador tiene el derecho de organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales” (art. 7.).

Metodológicamente resulta conveniente abordar, en primer término, las facultades conferidas al empleador en el ámbito de las relaciones individuales del trabajo y, en segundo lugar, las relativas al ámbito colectivo.



En el ámbito de las relaciones individuales del trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo (20.744), es el instrumento jurídico que reviste mayor interés para el abordaje del tema por cuanto incluye dos definiciones de especial importancia: la de “empresa y empresario” y la de “empleador”. “Empresa”, establece el art. 5, es “... la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos” y “Empresario”, según el mismo artículo, es “...quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la “empresa”.

Complementariamente, el artículo 26, define al “empleador” como “...la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga

o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”.

A nuestro entender, posición compartida por otros autores, el hecho que empresario y empleador sean regulados en dos disposiciones distintas evidencia las diferencias que ha de atribuirse a ambos conceptos, y que se trata de conceptos relacionados pero diferentes. «En efecto, el primero de ellos (empresa) pone el acento en el aspecto organizativo ínsito en toda empresa y en la finalidad de la misma, independientemente de los sujetos, partes de uno de los contratos posibles dentro de la estructura empresarial [...] En cambio el concepto empleador se limita a caracterizar el co-término de la relación laboral en la persona (física o jurídica) es decir que el acento está puesto en la faz subjetiva de uno de los vínculos posibles que admite esa realidad jurídica denominada empresa»⁴

Entre los derechos y facultades expresamente consagrados por Ley 20.774 al empleador corresponde mencionar los de:

Subcontratar: le es permitido al empleador subcontratar, “...trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento” (art. 30). Cabe notar que durante los últimos años han tenido lugar una serie de pronunciamientos judiciales mediante los cuales se ha ampliado interpretativamente el concierto de actividades que deben considerarse normales y específicas propias del establecimiento, extendiéndose consecuentemente la responsabilidad atribuida al empleador respecto de los trabajadores subcontratados.

Facultad de organización: “El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento” (art. 64). El artículo transcrito constituye una derivación del derecho de propiedad consagrado constitucionalmente, e implica la facultad conferida al empresario para disponer, de la manera que él lo considere necesario y conveniente, tanto de los recursos materiales (maquinarias) como de los recursos humanos de los que se vale (trabajadores) sin más limitaciones que las que resultan legalmente. Por su parte, la facultad de organización, implica la de elegir no sólo a quien contratar sino también la posibilidad de elegir las modalidades contractuales a las que se sujetará la relación laboral, su régimen de trabajo, escala remuneratoria, etc.

Facultad de dirección: la existencia de una relación laboral implica considerar una relación jerárquica, en la cual es al empleador –propietario de los medios de producción– a quien corresponde entre otras cuestiones:

- Determinar los aspectos vinculados a la jornada de trabajo (horario de comienzo y finalización, turnos de trabajo, etc.);
- Fijar la fecha de inicio del período vacacional;
- Controlar tanto el ingreso como el egreso del personal a la empresa/ establecimiento.
- Realizar controles médicos periódicos.
- Etcétera.

Ius variandi: El análisis de ius variandi, en cuanto facultad otorgada al empleador de modificar las condiciones contractuales, o la manera en que se ejecuta el contrato, podría haber sido incorporado al abordar su poder de dirección, sin embargo, se ha optado por su tratamiento de manera individual, no sólo por su importancia, sino por ser la que quizás más arduo debate y situaciones de conflictos ha suscitado.

En efecto, el ius variandi, encuentra en el derecho argentino dos importantes limitaciones. La primera, resulta de la redacción en términos demasiado amplios de las limitaciones impuestas a su ejercicio al consagrar, en el art. 66, que “El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”, la segunda, no de menor importancia, resulta del art. 12 que dispone “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.



En otras palabras, se prohíbe al empleador, por una parte, suprimir o reducir los derechos que conciernen a los trabajadores (art. 12) y, por otra, introducir cambios en la relación laboral que impliquen alterar las modalidades esenciales del contrato o causen un perjuicio material o moral. En definitiva, y sin ánimo de resultar categórico, en el derecho argentino el ejercicio del ius variandi se ha rigidizado a tal punto que resultaría válido afirmar que su utilización ha quedado supeditada, en la mayoría de los casos, a la concertación previa y por escrito de hipotéticos posibles escenarios de cambio, afectando la adaptabilidad que requieren los escenarios actuales, rigidez que pareciera no tener más fundamento que la derivada de «...la falsa creencia que una protección cerrada produce garantía de estabilidad y calidad laboral, lo cual, a mi entender, es totalmente equivocado»⁵.

Facultad de seleccionar el personal y facultad de contratar: si bien de acuerdo al derecho positivo argentino la facultad contractual, es decir la relativa a fijar los contenidos del contrato está limitada por la legislación laboral de orden público que constituye el mínimo indisponible, el empleador goza de absoluta libertad de contratar, no contratar y de hacerlo con quien determine conveniente, sin otra limitación que la de no incurrir en actos discriminatorios.

Facultad disciplinaria: de manera inherente a la facultad de dirección y organización otorgada al empleador, ha de incluirse la relativa a la facultad disciplinaria del empleador sobre sus colaboradores. De conformidad a la “Ley de contrato de Trabajo” la facultad disciplinaria conferida al empleador consiste en poder imponer amonestaciones (verbales o por escrito); suspensiones disciplinarias, etc. quedando a su discreción la extensión de la sanción que en todos los casos debe guardar proporcionalidad con el hecho sancionado.

Derecho a extinguir el contrato: correlativamente con el derecho de contratar, la ley de contrato de trabajo acuerda al empleador el derecho de extinguir el contrato de trabajo poniendo fin a la relación laboral y sin otra consecuencia que, en el caso de que así corresponda, pagar la indemnización tarifada legalmente.

En el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo

La Ley 23.551, sobre “Asociaciones Sindicales”, consagra una serie de derechos a favor del empleador en sus relaciones con los sindicatos. A sólo efecto de mencionar algunos conviene indicar:

- El derecho de actuar “como “agente de retención” de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial”;
- Reunirse con los representantes de personal;
- Iniciar juicio sumarísimo con el fin de lograr la exclusión de la “tutela sindical” otorgada a los representantes de los trabajadores;

Por su parte, en materia de “Negociación Colectiva” -la Ley 14.250 y sus modificatorias- han consagrado como facultades otorgadas al empleador las relacionadas con:

- Celebrar convenios colectivos de trabajo;
- Acordar el nivel de negociación o alcance del convenio (actividad, rama, empresa o establecimiento)
- Negociar, acordando o no, los contenidos del convenio colectivo, con la sola limitación de que ellos no atenten contra el orden público o afecten el interés general. Recordar que la obligación de

negociación se trata de una obligación de medios y no de resultado (lograr el acuerdo colectivo).

- Requerir la homologación del convenio ante la autoridad administrativa.
- Conformar “comisiones paritarias” con el fin de interpretar los convenios colectivos e intervenir en la solución de conflictos suscitados con motivo de su aplicación.

Conviene aclarar que las atribuciones conferidas por la Ley 14.250 al empleador no son exclusivas sino que han sido otorgadas de manera concurrente con la representación de los trabajadores.

Relaciones de las facultades del empleador con otros aspectos

El primer derecho que tiene una persona libre, es el de optar por ser empleador, no serlo, o dejar de serlo lo que se vincula con los derechos y facultades inherentes a las personas (físicas y jurídicas).

Dicha decisión está influenciada por los contextos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legislativos vigentes e implica una comportamiento volitivo respecto de

asumir, o no, la calidad de empleador, por tanto, todos los aspectos previamente enumerados ejercen influencia en dicha decisión la que en última instancia implica una decisión positiva o negativa de inversión y asunción de riesgos, características propias del papel (rol) de empleador que, como se dijera, pueden o no ser asumidos.

Brevísimas reflexiones finales

Ante un escenario de crisis, o hipotética crisis, el Derecho de Trabajo puede funcionar bien como herramienta de protección de los trabajadores y el empleo -limitando las causales de despido o aumentando los costos de extinción del contrato- o proporcionar medios capaces de propender a

superar la situación de crisis brindando mayor adaptabilidad -sea mediante la autorización de la negociación colectiva in peius, sea mediante el otorgamiento de facultades reales que permitan readaptar la producción y las tareas desarrolladas por los colaboradores a las nuevas necesidades impuestas en un

contexto de globalización-.

No desconocemos los efectos no deseados y excesos cometidos en post de superar la crisis en distintos momentos históricos –sea por provocar situaciones de desprotección o sobreprotección de los trabajadores-, sin embargo habrá ahora que considerarse que cercenadas a una mínima expresión las facultades del empleador sólo podrá hacer uso del único derecho que permanece, hasta la actualidad, incólume: el derecho a “no contratar”, en caso de decidir ser empleador, o dejar de ser empleador.

En síntesis, será cuestión de plantearse entonces, sí el Derecho del Trabajo ha de ser utilizado para generar determinados efectos económicos o, por el contrario, y como ha sucedido en muchos países de la región, ha de encomendarse al Derecho del Trabajo la función estoica y quimérica de actuar como amortiguador de los efectos de la falta de políticas públicas a largo plazo y las sucesivas crisis económicas. De ser esta segunda la postura a asumir, podría resultar entonces verdad la paradoja de que en busca de proteger los derechos individuales de los trabajadores mediante el debilitamiento de las facultades empresariales se incurra en el error de debilitar el bien

objeto de tutela jurídica “el trabajo” y su creación; es decir, y como indica el conocido adagio: “la gran protección trae aparejada la desprotección”.

Es plausible considerar hipotéticas modificaciones al sistema de relaciones laborales argentino, tales como: el incremento de la autonomía de la voluntad en la negociación colectiva; un mayor desarrollo de esta; la institución de la ultraactividad; la consideración de aspectos propios de situaciones específicas (por ejemplo, economías regionales, micro, pequeña y mediana empresa; etc).

Por último y para definir la responsabilidad social en un mundo globalizado corresponde parafrasear a Funes de Rioja y a Michael Smith en el sentido que «...se requiere una definición mucho más amplia de los actores sociales para incluir no sólo a los empleados accionistas, proveedores clientes y la comunidad, sino también a la categoría de Nación y a la comunidad global. Esto puede ser definido como la responsabilidad globalizadora. Implica cuestiones tales como la responsabilidad y la transparencia»⁶.

¹ Manuel Ossorio, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, 24. ed. ac (Buenos Aires: Heliasta, 1997), 421.

² OIT, Tesaurus, 1998.

³ Ver especialmente: Jorge Rodríguez Mancini, Fuentes del derecho del trabajo (Buenos Aires: Astrea, 2012).

⁴ Ricardo Foglia, «Art. 26», en Ley de contrato de trabajo: comentada, anotada y concordada, ed. Jorge Rodríguez Mancini (Buenos Aires: La Ley, 2013), 223.

⁵ Eduardo Viñales, «Capítulo I: Argentina: Derecho de los empleadores», en Derecho de los empleadores: Estudio de (Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2002), 18.

⁶ Daniel Funes de Rioja, Disertación en la Academia Nacional de Ciencias de la Empresa: «El empleo y la productividad en la Argentina: Un dilema no resuelto» (Buenos Aires, 2008). Cfr. también Carlos M. Aldao Zapiola y otro, «Sistemas comparados de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo», Relasur, febrero de 1994.



LA GESTIÓN DE PERSONAS Y EL NUEVO ENFOQUE DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA ERA DIGITAL

La revolución tecnológica ha cambiado la dinámica de las relaciones laborales, muchos de los puestos de trabajo tradicionales se rediseñan, existen nuevas profesiones y actividades con jornadas de trabajo flexibles y formas de trabajo remotas, basadas en las tecnologías de información y comunicaciones (TICS)

Autor: Pilar Moncayo E.
DIRECTORA ADGHE
COMISIÓN LABORAL



La nueva generación de millennials, que hoy representa entre el 40% y 50% de las empresas y se caracteriza por ser adicta a la tecnología, tiene consciencia ambiental y responsabilidad social, lo que presenta los siguientes desafíos a la gestión de personas:

- Remuneración variable y beneficios flexibles
- Entrenamiento y desarrollo virtual
- Retroalimentación continua y reconocimiento
- Marca empleador con propuesta de valor para empleados
- Movilidad
- Diversidad e inclusión
- Nuevo estilo de liderazgo más participativo
- Atracción y retención de talentos

El futuro de las relaciones laborales, gracias a la transformación digital, estará marcado por la flexibilidad, adaptabilidad al cambio, reducción de jornadas de trabajo, teletrabajo, contratación por proyectos, intraemprendimiento e innovación.

Es imprescindible desarrollar un nuevo enfoque en las relaciones laborales, así como en el estilo de liderazgo, atendiendo las crecientes aspiraciones y expectativas de las nuevas generaciones que demandan cambios en los paradigmas de gestión y contratación, en los que se incorporen el trabajo por proyectos, el teletrabajo, la flexibilidad

laboral, la gestión de la diversidad, la conciliación.

Las jerarquías, las estructuras piramidales, la toma de decisiones centralizada, hoy en día, no responden a la velocidad de una economía “en red”, globalizada, donde todo ocurre con una vorágine imparable, en esas condiciones se impone un nuevo estilo de gestión de personas que privilegie la cultura colaborativa, la sinergia generacional, formando equipos versátiles, de alto desempeño y compromiso, con responsabilidad social, humanizando la gestión para el logro de objetivos alineados a la estrategia del negocio.

El futuro de las relaciones laborales para un mercado laboral cambiante en América Latina

La desaceleración del crecimiento en América Latina es la primera causa del deterioro de los indicadores del mercado de trabajo, particularmente a partir desde 2015. En este sentido, el Panorama Laboral 2016 de la OIT destacó la caída en la tasa de creación de empleo que está experimentando la economía, y que para el quinquenio 2016-2020 probablemente no supere la tasa de crecimiento de la población económicamente activa (PEA).



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Director del Equipo de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Autor: Fabio Bertranou

Asimismo, los cambios en la estructura del empleo continuarán en desmedro de los sectores agrícola e industrial, a favor de los servicios. Mientras en los dos primeros sectores los cambios en la organización de la producción, la automatización y la digitalización están provocando una importante destrucción y sustitución de los empleos, el sector servicio es donde se crean nuevas oportunidades de trabajo. Sin embargo, en este sector, una buena proporción de los empleos toman la forma de nuevos empleos atípicos que escapan a las regulaciones tradicionales de la relación de trabajo o son directamente cuentapropistas.

Esto último no es algo propio solamente de América Latina sino que viene siendo documentado y planteado con preocupación en el ámbito de las políticas públicas para las economías más desarrolladas. Por ejemplo, el informe del McKinsey Global Institute (2016) titulado “Independent work: Choice, necessity, and the gig economy” encuentra que 162 millones de personas en Europa y Estados Unidos, aproximadamente entre el 20 y el 30% de la población en edad de trabajar, se emplea en alguna forma de trabajo independiente.

Contrariamente a Europa y Estados Unidos, la alta presencia de las diversas formas de trabajo independiente en América Latina no es una novedad. En países como Argentina, Chile y



Uruguay, entre dos y tres de cada diez trabajadores son independientes, pero esta proporción aumenta a cuatro de cada diez para países como Bolivia, Colombia y República Dominicana. Esta es una buena parte de la explicación de la alta incidencia de la informalidad laboral dado que estos colectivos no están adecuadamente regulados, o en el caso que lo estuvieran, el cumplimiento (enforcement) de la normativa es muy limitado. Un estudio de OIT en 2009 para Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay, ya había indagado sobre las características de este heterogéneo colectivo de trabajadores y los aspectos institucionales ligados a la protección social, debido a que involucra desde trabajadores de subsistencia hasta profesionales, pasando por trabajadores de oficios y técnicos.

El empleo informal (no agrícola) alcanzó en 2015 al 46.8%, habiéndose reducido desde un nivel del 50.1% en 2009 cuando la región fue afectada, aunque no profundamente, por la gran crisis financiera internacional (OIT 2016). Este progreso en la reducción de la informalidad se detuvo y hay riesgos ciertos de una probable reversión en los logros en materia de formalización en la medida que la economía ha dejado de generar empleo formal neto y se abren posibilidades de precarización del empleo asalariado e incremento de la incidencia del trabajo independiente. El impacto de las tecnologías disruptivas, la automatización y las nuevas formas de organización y provisión especialmente de los servicios seguramente tendrá un efecto polarizador aún más grande en el empleo y en los ingresos, agravando los problemas de desigualdad y mermando las capacidades contributivas de los trabajadores a los sistemas de seguridad social.

Otra características propias de los mercados laborales de América Latina y que podrían agravarse por los fenómenos antes mencionados refieren a la alta rotación laboral y las continuas entradas y salidas al y del empleo formal hacia la inactividad y el empleo informal. Esto afecta a un segmento relativamente importante del mercado de trabajo, produciendo consecuencias

importantes en la empleabilidad y las trayectorias laborales. En cuanto a la vinculación con la protección social, afecta notoriamente a los trabajadores en términos de sus historias laborales dañando las posibilidades de lograr las condiciones de acceso necesarias para las prestaciones de naturaleza contributiva como son las jubilaciones/pensiones de vejez y los beneficios que pagan los seguros de desempleo.

Finalmente, amerita hacer una breve reseña de la magnitud que tiene actualmente el empleo atípico o no-estándar en la región. Un estudio reciente de Maurizio (2016) para cinco países (cuadro 1) muestra la diversidad con que se manifiestan estas características dependiendo de las regulaciones y la institucionalidad laboral para ejercer efectivamente el poder de policía, pero también destaca el impacto que tienen esas formas de empleo en las brechas salariales. Claramente, el uso de esas formas de empleo genera una penalidad en los ingresos que luego se traduce en las posibilidades de acceso y el financiamiento de la seguridad social. El incremento de la incidencia de estas modalidades representará un desafío adicional para los debates sobre las relaciones laborales futuras, como también de la protección social en materia de cobertura y sostenibilidad financiera.

Cuadro 1

Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Perú: Características del mercado de trabajo en relación con la incidencia de formas atípicas de empleo

	Empleo asalariado formal / Empleo asalariado total	Empleo temporario / Empleo asalariado total	Empleo a tiempo parcial/Total empleo asalariado
Argentina	66.3	10.6	31.4
Brasil	79.0	3.3	18.6
Chile	82.3	24.2	12.0
Ecuador	53.2	55.4	10.8
Perú	50.7	62.5	26.4

Fuente: Maurizio (2016).

En otras palabras, la relación de trabajo estándar seguramente continuará disminuyendo su incidencia en desmedro del empleo atípico producida por fenómenos como la “UBERización” de la economía.

A modo de conclusión, América Latina enfrenta en el corto plazo tres fenómenos que se refuerzan e interactúan entre sí: los problemas estructurales de la economía y su matriz productiva que generan insuficientes empleos asalariados formales; la desaceleración económica; y el surgimiento de las formas no estándar de empleo en los segmentos que tradicionalmente no eran precarios, por ejemplo, en el empleo público o en cadenas productivas donde dominaban las relaciones de trabajo tradicionales bajo la forma del empleo asalariado. Las relaciones laborales en el futuro cercano deberán acomodarse a estas nuevas realidades del mercado de trabajo.



CELEBRAMOS EL MES DE LAS RELACIONES LABORALES

“Las relaciones laborales uruguayas en el marco de avances tecnológicos exponenciales”



Autor: JOSE PRATO

Representante Consejo Directivo ADPUGH

No puede ser sorpresa para nadie los avances tecnológicos, de carácter exponencial y disruptivo que se van produciendo día a día en el mundo y también en Uruguay, a pesar que muchos dicen que los cambios llegan a nuestro país treinta años después.

La realidad es que los cambios están llegando muy rápidamente debido, principalmente, a la globalización que invade todas las áreas de la vida humana.

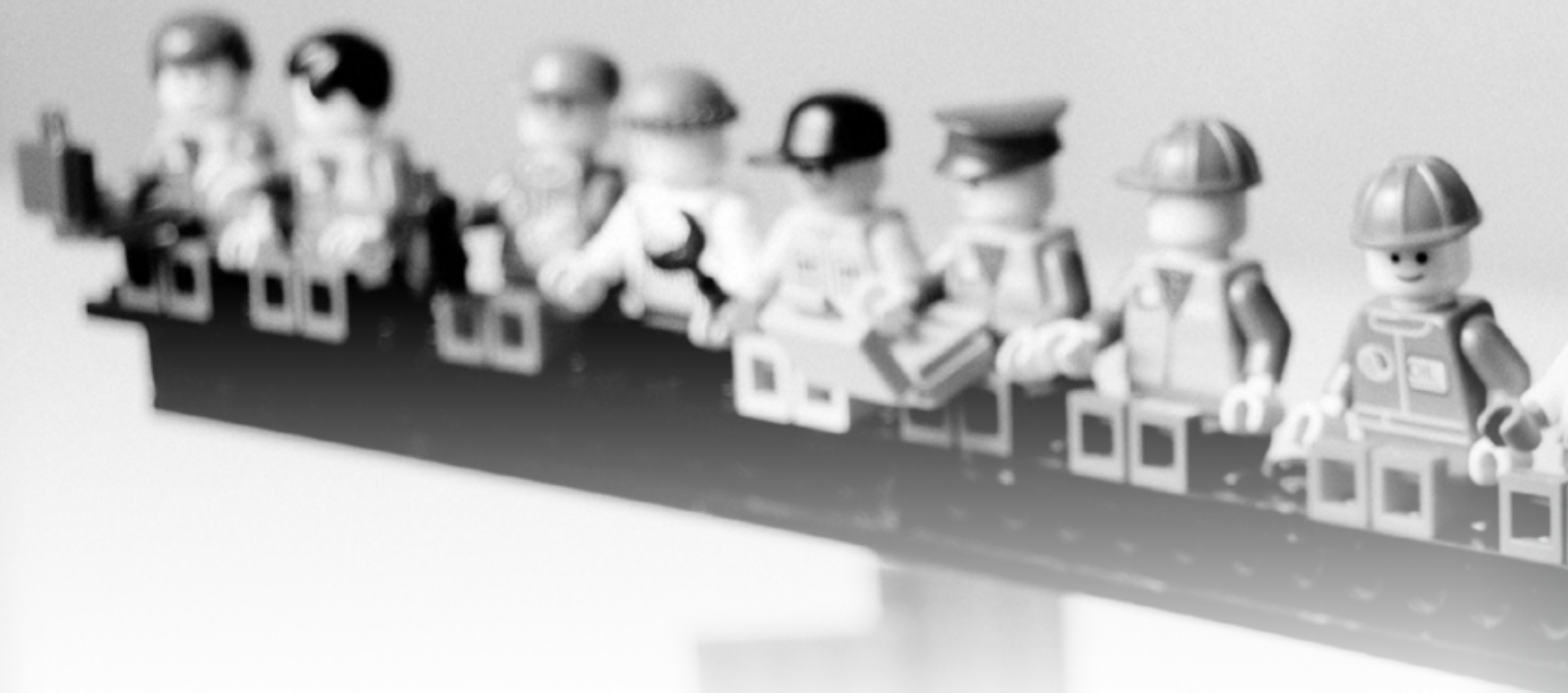
Y esa nueva situación debería aparejar cambios en las relaciones laborales:

Pensemos en los cambios en la industria donde la tecnología y robotización comienza a desplazar puestos de trabajo y a crear otros de mayor preparación; en el sector agrícola ganadero donde, por ejemplo, aparecen drones que arrear el ganado utilizando las voces de los peones o los ladridos de los perros; en el sector comercial donde se compra por internet, tanto en el Uruguay como

en el extranjero y se recibe la compra en nuestra casa, sin necesidad de desplazarnos; en el sector de servicios donde aparecen fenómenos como AIRBNB que nos permite alquilar más barato (sin intermediación) y abonando por internet; UBER y, en realidad, el concepto de “uberización” del sector donde las apps van sustituyendo día a día alguna intermediación y nos acerca directamente al servicio que deseamos; en la educación, donde el formato a distancia ya está implantado y sustituyendo muy rápidamente a la clásica aula con presencia física en la misma; en el sector energético, donde la energía eólica y solar sustituyen a la generada por el petróleo y sus derivados.



Entonces, ¿qué hacer?, ¿a qué modelo de relaciones laborales nos enfrentamos en este nuevo mundo tecnologizado al máximo?



En primer lugar, y parecería obvio, deberíamos poner realmente el tema sobre la mesa y analizar, dialogar, recrear escenarios, etc..., entre todos los actores; de allí deberían salir insumos para las negociaciones tanto de rama como de empresa.

Ahora, y solo a modo de ejemplo con relación a cada uno de los actores laborales:

Parecería que el menos perjudicado podría ser el sector empresarial y, quizás, encuentre beneficios en este nuevo contexto, disminuyendo los costos laborales. Pero, seguramente uno de los escollos más importantes sea el obtener recursos humanos calificados para este nuevo escenario y otro, nada menor, cuanto menos sea el factor humano trabajador, menor serán los consumidores de los productos o servicios que se ofrezcan en el mercado.

Se podría avizorar como el más perjudicado al sector trabajador, en el sentido que se perderán muchas fuentes de trabajo que hasta el momento eran

requeridas y que la automatización y robotización harán caer. Y, además, se presenta un gran desafío para los sindicatos que, seguramente, vean caer en forma drástica su masa de afiliados. Por ello, tendrán que repensarse y ver que estrategias podrán llevar a cabo en este nuevo escenario. Sin dudas, que la educación y formación serán claves en la reconversión de los trabajadores (quizás no todos) que el sistema vaya dejando fuera del mercado laboral.

El Estado debería jugar un rol muy activo, es más, debería ser un rol proactivo, llamando a las partes a analizar este nuevo mundo laboral y de qué manera él, como uno de los actores principales, llevar adelante políticas de formación, reconversión, de implementar nuevas formas y contenidos de la negociación, etc.

Sin dudas, un nuevo mundo en el que **YA ESTAMOS** y que requiere de dos elementos básicos para reposicionarse: **INNOVACIÓN** y **MENTES ABIERTAS Y DESPREJUICIADAS**.



Lo cierto es que parece una tarea bien difícil pero lograble, si **TODOS** los actores contribuyen en ella.

En el marco del mes de las Relaciones Laborales, ADPUGH desarrolló el pasado 25 de mayo una jornada denominada **“ES POSIBLE CREAR RELACIONES LABORALES EFECTIVAS ENTRE TODOS”**. La misma se desarrolló en formato taller con todos los actores de las relaciones laborales. Participaron representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representantes del Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT, delegados de los sindicatos de ALUR Paysandú y AGRO ALUR Bella Unión, como diversos profesionales de la Gestión Humana.

Entre todos y utilizando diferentes dinámicas de grupo, se analizó las variables influyentes en las Relaciones Laborales en Uruguay. Luego de cuatro horas de trabajo, los participantes definieron que la cultura, comunicación, normativa, poder, políticas estatales, reputación, ideología y formación son los tópicos más influyentes de nuestra realidad actual en materia de Relaciones Laborales. La intención es que este taller sea el primer paso en la construcción de Relaciones Laborales efectivas entre todos.

LA RECIENTE REFORMA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE



Con fecha 8 de septiembre de 2016 se publicó en el Diario Oficial de Chile la ley N° 20.940, la que entro en vigencia el 1° de abril del presente año, mediante la cual se introdujeron importantes reformas en el plano de la negociación colectiva de trabajo, como también otras menores en el ámbito de la sindicalización y otras en el plano de las relaciones individuales del trabajo.

El propósito del Gobierno fue el de “equilibrar la cancha” en materia de relaciones colectivas del trabajo, fundado en la baja tasa de negociación colectiva de Chile (15%) lo que se vincula básicamente con un escaso porcentaje de sindicación (10%).

El Proyecto de ley tuvo una azarosa y dilatada tramitación parlamentaria, la cual culminó inclusive con dos requerimientos de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional; la primera sentencia emitida por este significó la eliminación de diversas disposiciones del Proyecto, lo que en definitiva se tradujo en que la ley fue promulgada con una serie de vacíos e incongruencias; ello significa que deberán ser salvados fundamentalmente por la vía judicial.

Autor: HECTOR HUMERES NOGUER
ABOGADO



El Poder Ejecutivo, como opción final, efectuó diversas adecuaciones al texto aprobado por el Tribunal, pero ninguna de ellas alteró en lo fundamental el texto de la ley.

Los principales aspectos de negociación colectiva objeto de modificaciones por la citada ley fueron los siguientes:

1.-Titularidad Sindical:

Se reforzó notablemente la actividad sindical, mediante las siguientes medidas:

a) Estableció la exclusividad del procedimiento de negociación reglada para los sindicatos, marginando a los denominados Grupos Negociadores; hay que hacer notar que el Tribunal Constitucional les reconoció a estos últimos dicha posibilidad, pero al no estar facultado para introducir normas al respecto, se produjo allí un evidente vacío.

El razonamiento del órgano constitucional hace relación con el texto constitucional, el que le reconoce el derecho a negociar a los trabajadores en general y no a los sindicatos en particular.

La Dirección del Trabajo de Chile (Organismo Fiscalizador) se declaró incompetente para decidir acerca de esta materia, por lo que la justicia

laboral deberá en definitiva zanjar este problema.

b) Les otorgo en exclusiva a los sindicatos la posibilidad de pactar con el empleador la extensión de los beneficios convenidos en contratos colectivos, respecto de aquellos trabajadores que no forman parte de la organización sindical; anteriormente, dicha facultad correspondía únicamente al empleador. Esta innovación significa que si el empleador desea aplicar a los trabajadores no sindicalizados algún beneficio pactado en el contrato colectivo correspondiente, requerirá para ello la anuencia del Sindicato firmante.

A falta de dicho pacto, el empleador podría encontrarse enfrentado a tener que administrar diversas estructuras de trabajadores dentro de la misma empresa, hecho indicativo de que su capacidad de gestión se ha visto afectada.

c) Les amplifico el derecho a la información, estableciendo la obligación como de carácter periódico para medianas y grandes empresas, y amplificando su aplicación durante la negociación colectiva.

En relación a esto último, cabe señalar que, a requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

I) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

II) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

III) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

d) Toda la información periódica que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.

e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

Asimismo, incorporo una norma mediante la cual, en las grandes empresas, los sindicatos podrán una vez en cada año calendario solicitar a estas, información sobre las remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa. La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida, y en el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.



2.- Cobertura de la negociación colectiva:

Amplio su arco de aplicación a sindicatos interempresa, a sindicatos de trabajadores por obra o faena transitoria, eventuales de temporada, y Federaciones y Confederaciones.

Ello significa introducir una mirada diversa a un sistema, que estaba estructurado sobre la base negociar colectivamente por empresa y no por área de actividad; en el caso del sindicato por obra o faena, la nueva normativa puede afectar fuertemente la generación de esta clase de contrataciones.

3.- Determinación de Servicios Mínimos:

Uno de los aspectos más controversiales de esta ley lo constituye esta materia, que implicó un cambio de consideración por cuanto solo existía en la legislación la llamada "cuadrilla de emergencia". La ley estructuró esta materia de manera mucho más regulada, considerando que ella, para ser aplicada durante una huelga, debe quedar establecida con una debida antelación antes de la declaración de la misma e, inclusive, debe establecerse ante la creación de un sindicato en una empresa.

De igual modo, limito su aplicación a aspectos específicos relativos a la protección de bienes de la empresa, a la prestación de servicios de utilidad pública y a la prevención de daños ambientales.

Estos servicios deben ser acordados entre empresa y sindicato y, de no lograrse acuerdo, deberá judicializarse.



4.- Reemplazo de trabajadores en huelga:

La ley eliminó esta posibilidad, ya sea tanto en forma externa como interna; cabe señalar que anteriormente, el Código del Trabajo Chileno permitía el reemplazo irrestricto de trabajadores en huelga a cambio de una tasa en dinero que debía pagar el empleador al sindicato por cada trabajador reemplazado (aproximadamente U\$ 150).

Esto constituye pues un fuerte cambio para el empleador, mitigado en parte por la opción de poder ejercer la polifuncionalidad de funciones en relación a los no huelguistas, pero ello es otro tema que deberá ser zanjado por la vía jurisdiccional.

5.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo:

Este es un importante acápite flexibilizador y constituye un avance respecto de la clásica rigidez del Código del Trabajo chileno, lamentablemente esta posibilidad quedó acotada a empresas que cuenten con una tasa de sindicalización igual superior al 30% y en relación solamente a distribuir la jornada semanal en 4 días (y no 5 o 6), y el establecimiento de jornadas especiales vinculadas a responsabilidades familiares, que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

6.- Creación del Consejo Superior Laboral:

La ley crea esta instancia que puede constituir un significativo avance en relación a la estructuración del Diálogo Social, del cual Chile ha carecido hasta ahora.

La ley le atribuye entre otras funciones, las de elaborar propuestas de políticas públicas en materia de relaciones laborales, proponer iniciativas destinadas a incentivar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes personas con discapacidad y trabajadores vulnerables.

De su estructuración e implementación dependerá su éxito.



7.- Creación del Fondo de Formación Sindical:

Esta es otra creación de la ley, cuyo objeto será financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas. Será financiado fundamentalmente por el Estado y por el producido de las multas aplicables a las empresas por prácticas antisindicales y desleales.

Cabe señalar que la autoridad fiscalizadora de la ley laboral en Chile (Dirección del Trabajo) se vio en la obligación de emitir una sucesión de dictámenes – casi una veintena a la fecha –, la mayoría de ellos antes de la entrada en vigor de la ley N° 20.940, con la clara intención de salvar algunos de los numerosos vacíos con que se generó esta nueva normativa.

Liderazgo de las relaciones laborales frente a los procesos de transformación de los países

Abordaje latinoamericano



Las transformaciones globales nos llevan a repensar los paradigmas con los que se analizan las relaciones de poder en el nivel global y sus impactos regionales, nacionales y locales. Los mapas conceptuales heredados ya no nos permiten comprender los grandes cambios en cursos ni los derroteros y las tendencias que producen. Sin embargo, es esencial pensar en el mediano y largo plazo porque, de otro modo, los temas coyunturales serán resueltos sin marcos contextuales, con información parcial y distorsionada y bajo las presiones de urgencia.

Autora: Lic. Liliana González Delvalle, MAE.

Past President – Actual miembro de la Comisión Directiva.
Asociación Paraguaya de Recursos Humanos

Las relaciones laborales de poder en el sistema mundial están cambiando de manera acelerada sin que haya esquemas de gobernanza global capaces de dar respuestas a nuevos desafíos. Mientras la incertidumbre y la falta de previsibilidad debilita las posibilidades de cooperación entre los principales actores internacionales, el sistema global se mueve hacia un esquema poshegemónico. Esta compleja transición afecta las capacidades de gestión y la eficiencia de las respuestas a los retos globales.

El concepto de poder ha mutado: el poder militar “duro” ya no resulta efectivo. Las diversas formas de poder “suave”, en cambio, poseen impactos diferenciados. Junto a ellas las nociones de liderazgo basadas en una u otra forma de poder. Las definiciones de términos como alianza, poder, coalición, bloque se modifican con rapidez. Al reducirse la credibilidad, disminuyen las oportunidades de alcanzar acuerdos globales sobre bienes públicos internacionales. Estos bienes son de libre acceso y dan beneficios a todos los seres humanos sin que su uso limite el uso por parte de otras personas. Sin embargo, debemos repensar la participación individual y colectiva en un bien común como el tema atmosférico. Para alcanzar acuerdos globales debemos construir confianza y desarrollar visiones compartidas que permitan la redefinición de los bienes públicos a promover.

América Latina no está exenta de éstas transformaciones. A la menor presencia relativa de Estados Unidos en la región se ha sumado la emergencia de Brasil como potencia global y regional. Se lo debe ir monitoreando ya que la incertidumbre política ha influenciado en gran medida a su desarrollo social y económico. Pese a ello, no hay aún una visión compartida de los países latinoamericanos para abordar los cambios internacionales y democratizar la estructura global de poder. Este aspecto es central para lograr una visión política regional que permita definir cursos de acción compartidos.

“

El concepto de poder ha mutado: el poder militar “duro” ya no resulta efectivo. Las diversas formas de poder “suave”, en cambio, poseen impactos diferenciados

”

Los acuerdos de libre comercio y las relaciones laborales

Un tratado de libre comercio (TLC) es un acuerdo comercial vinculante que suscriben dos o más países para acordar la concesión de preferencias arancelarias mutuas y la reducción de barreras no arancelarias al comercio de bienes y servicios. A fin de profundizar la integración económica de los países firmantes, un TLC incorpora además de los temas de acceso a nuevos mercados, otros aspectos normativos relacionados al comercio, tales como propiedad intelectual, inversiones, políticas de competencia, servicios financieros, telecomunicaciones, comercio electrónico, asuntos laborales, disposiciones medioambientales y mecanismos de defensa comercial y de solución de controversias. Los TLC tienen un plazo indefinido, es decir, permanecen vigentes a lo largo del tiempo por lo que tienen carácter de perpetuidad.

Los tratados de libre comercio traen consigo beneficios que están relacionados no sólo con aspectos de tipo comercial, sino que son positivos para la economía en su conjunto: permiten reducir y en muchos casos eliminar las barreras arancelarias y no arancelarias al comercio; contribuyen a mejorar la competitividad de las empresas (dado que es posible disponer de materia prima y maquinaria a menores costos); facilitan el incremento del flujo de inversión extranjera, al otorgar certidumbre y estabilidad en el tiempo a los inversionistas; ayudan a competir en igualdad de condiciones

con otros países que han logrado ventajas de acceso mediante acuerdos comerciales similares así como a obtener ventajas por sobre los países que no han negociado acuerdos comerciales preferenciales; y, finalmente, fomentan la creación de empleos derivados de una mayor actividad exportadora. Asimismo, la apertura comercial genera una mayor integración del país a la economía mundial, lo que hace posible reducir la volatilidad de su crecimiento, el nivel de riesgo-país y el costo de financiamiento de la actividad privada en general.

Sin embargo, no todos los sectores de la economía se benefician de igual manera con los tratados de libre comercio. Hay sin duda productos de mayor sensibilidad en el proceso de negociación que deben ser protegidos con determinados mecanismos de defensa comercial. Sin embargo, los efectos negativos sobre ciertos productos también pueden atenuarse y de mejor manera si se toma las medidas adecuadas para impulsar su competitividad



o en todo caso incentivar su reconversión hacia actividades con un mayor potencial de crecimiento.

Los sectores públicos y privados de la región mantienen una visión de corto plazo privilegiando el mantenimiento y la creación de niveles de competitividad. La equidad y sostenibilidad son metas a largo plazo. Considero que un camino factible para que la región penetre en los mercados internacionales son los nichos de mercado para sus productos y especializarse en ellos. Es decir, formar al capital humano técnico que permita la sostenibilidad.

Con los acuerdos de libre comercio considero que hay más oportunidades de generación de empleos. Para generar más empleos necesitamos invertir y producir más, y para producir más necesitamos mercados más grandes que el nuestro.

Mirar hacia mercados externos es fundamental para las regiones. El comercio exterior está

incrementando la actividad

económica y el empleo formal.

Pero no todo es mala noticia, América Latina ha experimentado en los últimos años un crecimiento económico como resultado de reformas de apertura económica y medidas de liberalización comercial, y un acelerado desarrollo de las tecnologías y las comunicaciones, lo que ha dado un nuevo giro a sus relaciones comerciales con el mundo a través de modelos de integración más profunda a nivel multilateral, regional y bilateral. La integración en los servicios no escapa de esta realidad.

Bajando ésta realidad, con la firma de acuerdos comerciales el Paraguay se compromete a respetar el cumplimiento efectivo de su propia legislación laboral y de los principios fundamentales contenidos en los convenios internacionales que ha ratificado. En ese sentido, los acuerdos comerciales no significan para el gobierno paraguayo la imposición de obligaciones laborales adicionales a las ya establecidas en su propia legislación.

De otro lado, la vigencia de acuerdos comerciales conllevará mejoras no sólo en la cantidad sino también en la calidad de los empleos en Paraguay. Los acuerdos comerciales (como cualquier otro tratado) dejan siempre abierta la opción soberana del Paraguay de realizar incrementos en los beneficios laborales para los trabajadores en concordancia con los acuerdos internacionales suscritos por el país en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



El futuro de las relaciones laborales frente a la revolución de la tecnología y la globalización

La forma de trabajar está cambiando, el futuro del trabajo ya está llegando y, por eso, ahora más que nunca nos preguntamos si los robots van a reemplazarnos o si las nuevas fórmulas que nos brinda la economía compartida terminarán imponiéndose. El mercado laboral del futuro (y todos los desafíos que trae consigo) está ya a la vuelta de la esquina. Pero, ¿estamos preparados? ¿Sabes si las leyes de tu país han considerado esta revolución que ya ha comenzado?

Algunas tendencias que asociamos a los trabajos del futuro están permeando poco a poco en los países de América Latina y el Caribe. Por ejemplo, el teletrabajo o la economía compartida (esta, sobre todo, en el sector del transporte con empresas como Uber o Cabify) están planteando ya algunos desafíos. ¿Tienen garantizados sus derechos quienes se desempeñan bajo estas nuevas fórmulas? Solo en Brasil, Colombia y Uruguay

existen leyes específicas que regulan el teletrabajo; en Argentina y Ecuador cuentan con normas regulatorias del Ministerio de Trabajo, mientras que en Bolivia y México el teletrabajo forma parte de lo que se considera trabajo a domicilio. Varios países tienen proyectos de leyes en estudio, en algunos casos con propuestas que datan del año 2010 pero que no se han aprobado aún. En el caso de México, el proyecto de ley busca separar el trabajo a domicilio del teletrabajo, mientras que en Bolivia el proyecto limita el teletrabajo a grupos específicos de trabajadores (como personas con discapacidad, mujeres embarazadas o personas con problemas de salud) y propone que el trabajo a distancia sea posible solo por un lapso de tres meses. En Paraguay, no se ha tratado aún si bien se plantea una revisión y cambio del Código laboral vigente. Consideramos que este cambio contempla.

“

¿cómo organizar a los trabajadores, cuyas condiciones de trabajo, empleo, sueldo y protección social son individualizadas?

”



Hacia la creación de empresas virtuales:

la tendencia es hacia la creación de empresas virtuales en las que el proceso de trabajo se organiza a distancia y por empleadores diferentes. Aunque la mayoría de las empresas aún utilizan los métodos tradicionales de producción y gestión, la flexibilidad y productividad del nuevo modelo irá eliminando las empresas que no entren en las nuevas formas de producción internacional. En esas condiciones, ¿cómo organizar a los trabajadores, cuyas condiciones de trabajo, empleo, sueldo y protección social son individualizadas? Si el trabajo es local y el capital global, ¿cómo actuar sobre una empresa si la respuesta puede ser el cierre y la reinversión del capital en otra región, en otro país o en otro continente? Se abordará las reglamentaciones o artículos sobre la flexibilidad laboral.

Importancia estratégica de la internacionalización de los recursos humanos:

La mayoría de los directivos reconocen que, hoy día, la internacionalización es una prioridad para las empresas. No obstante, implícitamente asumen que, sin las capacidades directivas necesarias, las oportunidades de realización efectiva de dicha internacionalización quedarán fuera de su alcance, en cuyo caso, además, puede convertirse en amenazas para el futuro. La idea de que los recursos humanos (RRHH) figuran entre los activos más importantes de las empresas ha llegado a ser un tema en la literatura de la Gestión Estratégica de las organizaciones ya que la consideran como un “recurso estratégico” puesto que cumple con las siguientes condiciones: escaso, valioso, inimitable e insustituible.



El rol de la Gestión Humana para el cumplimiento de las leyes laborales y su futuro.

La gestión humana está trascendiendo su papel instrumental para convertirse en apoyo para la competitividad y estrategia de las organizaciones y uno de los aspectos en que tiene que apoyar a la empresa es en el cumplimiento irrestricto de las leyes laborales y colaborar activamente para actualizar las reglamentaciones de acuerdo a la demanda del mercado en los diferentes países.

Los cambios tecnológicos y la globalización han sido procesos que han impulsado la transformación, adaptación y permanencia de las organizaciones en el mercado y, es la gestión de las personas las que determinan en gran medida la administración del cambio y los resultados favorables frente a este desafío. Sin embargo, el papel del talento humano para el logro de resultados de éxito en todo proceso de transformación organizacional se centra en aspectos de actitud, desempeño y competencia entre los cuales se encuentra la falta de visión de sus directivos, no generar equipos de trabajo efectivo o un clima de esfuerzo común frente a las estrategias y beneficio frente a los resultados, no establecer la importancia del proceso y el sentido de la urgencia sobre su implementación, no establecer los cambios en la cultura organizacional y no planear técnicas para contrarrestar la resistencia al cambio. Con base en

este último la incertidumbre que todo cambio genera, las expectativas frente a efectos negativos y los problemas de comunicación que esto genera, se han constituido en posibles barreras que retardan o entorpecen el cambio. No obstante, existen empresas que han llevado a cabo estos procesos con éxito ya que han centrado su estrategia de cambio en el fortalecimiento, desarrollo y gestión de su capital humano, mediante el empoderamiento de procesos, manejan comunicaciones claras y transparentes, establecen objetivos y metas de cambio, permiten la participación de los colaboradores en la implementación y el fortalecimiento del cambio; así como emplea estrategias efectivas de gestión de personal que faciliten este proceso.



El rol de los sindicatos en esta era de cambios.



Han transcurrido muchos años desde la creación en 1790 del primer Sindicato y del establecimiento en 1864 de la primera Organización Sindical Internacional. El Movimiento Obrero y Sindical ha avanzado extraordinariamente en la obtención de logros e importantes victorias. El asunto más importante resuelto gracias a la aparición de los sindicatos, ha sido el descubrimiento de en aquel entonces joven clase, la clase obrera que de inmediato penetró dentro de la vida social, política y sindical de todos los países. Aunque hasta el siglo 18 muchas personas creían que el desarrollo social era determinado por reyes, príncipes, dioses y espíritus, comenzaron a darse cuenta que tanto el progreso social como el desarrollo, dependían de la acción conjunta de las masas populares.

El camino desde 1790 hasta nuestros días, ha sido un camino de dificultades, grandes éxitos, importantes victorias, pero también de debilidades, errores

y retrocesos. Ello representó un salto cualitativo. Fue sin lugar a dudas el primer intento serio y estable por lograr la unidad y coordinación del proletariado a nivel mundial en contra del fascismo, el capital y el imperialismo.

En la actualidad, se han producido cambios significativos en el equilibrio mundial. Estos cambios les han proporcionado importantes ventajas a las fuerzas del capital en contra del trabajo. El dominio temporal del capital intensifica la explotación capitalista de los pueblos y de los estados; las riquezas producidas por el trabajo se concentran cada vez más en las manos de las minorías ricas del mundo. El progreso de la ciencia y la tecnología en todos los campos del saber, el rápido uso de dichas tecnologías en la producción, se utilizan hoy día para proporcionarles a las corporaciones transnacionales mayores ganancias. En una sociedad sin explotación del hombre por el hombre, las nuevas tecnologías deberán, como

logros de la humanidad, estar al servicio del hombre para que este trabaje menos, gane más, disfrute de mejores condiciones de protección e higiene en el trabajo, goce de más tiempo libre, mejores oportunidades para su disfrute personal, tenga más cultura, educación y salud. Ello significa vivir mejor y por más tiempo.

Utilizando el pretexto de la guerra contra el terrorismo, se han restringido los derechos democráticos y sindicales de los trabajadores; también se han restringido las libertades humanas. Las naciones, pueblos y gobiernos, se ven amenazados. Grupos todopoderosos controlan la prensa capitalista y han impuesto sus términos

anti-democráticos de información. Ellos calumnian y manipulan las informaciones, dicen mentiras y concentran grandes ganancias.

Ante esta situación surgen algunos interrogantes como: ¿Qué tipo de sindicatos necesitan hoy los trabajadores? ¿Con qué estrategias? ¿Con cuáles tácticas? ¿Qué debe ser implementado? ¿Qué debe ser cambiado? ¿Cuán nuevas son las teorías que hoy se propugnan repetidas muchas veces después de 150 años? ¿A quiénes pertenece el futuro? ¿Acaso juzgaremos a los sindicatos más por sus palabras u omisiones que por su obra?

Algunas líneas de acción del movimiento sindicalista para un futuro cercano podrían ser:

- Para poder expresar las demandas de los trabajadores en la actualidad, el Movimiento Sindical deberá guiarse por los principios de la lucha de clase y orientado hacia ella.
- Independencia de las organizaciones sindicales fuera del marco de los monopolios y de las corporaciones transnacionales.
- Vivimos en el siglo del conocimiento y la información. Las corporaciones transnacionales tratan de mantener el conocimiento y la especialización, solamente para sus cuadros y dirigentes. Es más imperativa que nunca la necesidad de los trabajadores de tener acceso y derecho al conocimiento, la cultura y la educación. En este contexto, la educación sindicalista, aquella que podría llegar a todos los trabajadores con seminarios, escuelas, grupos e institutos, sería muy útil. La investigación y el conocimiento científico son herramientas necesarias.

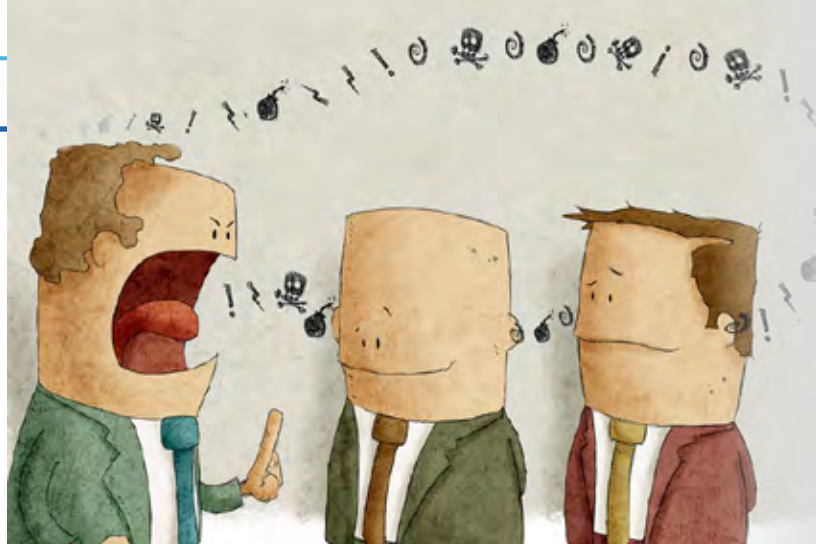
En países subdesarrollados, como el Paraguay, donde tardan en impactar los cambios que se producen en el escenario mundial, todavía se presentan actitudes retrógradas tanto por parte de algunos sectores patronales como de los mismos trabajadores.

Algunos patronos todavía actúan en contraposición a los nuevos tiempos, pretendiendo una explotación extrema de la mano de obra con el simple y llano propósito de aumentar sus riquezas, sin admitir la necesidad de estimular a sus trabajadores para poder competir eficientemente con productores de su mismo rubro, tanto nacional como internacionalmente.

Por su parte, algunos trabajadores, tanto organizados como no organizados, siguen viendo a sus empleadores como un verdadero enemigo a quien en la medida de lo posible hay que restarle posibilidades de éxito en su empresa. Ambas posiciones han estado siempre equivocadas. Para lograr mejores ganancias y mejores salarios, es imprescindible la armónica combinación de estímulos a los trabajadores y una mayor dedicación para aumentar cuantitativa y cualitativamente la producción.

Reinventar el movimiento obrero

Si los sindicatos se mantienen negociando en el marco de la empresa, la globalización o “informatización” de las empresas acabará desarticulándolos. Los sindicatos sólo pueden sobrevivir, y con ellos la defensa de los derechos de los trabajadores, planteando un



debate social y político sobre las nuevas formas de organización económica, social y política, buscando un modelo que garantice la conexión entre productividad, competitividad, reparto de la riqueza y bienestar social en las nuevas condiciones tecnológicas.

La toma de conciencia de la nueva situación histórica y un amplio debate, a partir de información adecuada, son requisitos indispensables para re-inventar un movimiento obrero (aunque ahora sean obreros de la información) que corresponda a la reinención de sí mismo que ha operado un capitalismo de nueva planta. No para volver a la lucha de clases, superada por una sociedad mucho más compleja que la del capitalismo clásico. Sino para recordar a las empresas, al mundo y a nosotros mismos, que podemos y debemos pasar de vivir para producir y a producir para vivir.

Ya pasó el tiempo de culpar a los patronos por todos los males, como ya pasó el tiempo de enriquecerse por la única vía de explotar a los trabajadores. Ahora llegó el momento en que el capital y el trabajo unifiquen voluntades para hacerle frente al libre mercado. Empleados y empleadores deben admitir que ninguno podrá sobrevivir sin el concurso del otro.

Nuevos grupos de poder que regulan la economía y la política – Experiencia Paraguay



En varios países, no hay más que pronunciar la palabra “lobby” para que salten las alarmas. Profundos intereses de los grandes grupos empresariales, corrupción, tráfico de influencias y todo un entramado de relaciones que pasa desapercibido ante los ojos del ciudadano y que, sospechamos, son los que realmente determinan las leyes de los diferentes países. Los lobbies pueden ser positivos, pero lo importante es que actúen con transparencia, algo que no ocurre en nuestros países. ¿De qué manera puede beneficiarnos la actividad lobística?

“Por un lado, sus intereses no siempre son ‘negativos’, hay lobbies que defienden intereses que benefician al conjunto de la sociedad. Si una ONG intenta influir en el Gobierno para que prohíba la tala de árboles, es socialmente benéfico”. “Por otro lado, es positivo que los gobiernos legislen escuchando los argumentos de aquellos que se van a ver afectados por dicha regulación. Sería muy peligroso que un Gobierno se dedicara a tomar decisiones sin escuchar los argumentos de los afectados. Esa interlocución ayuda a evitar que se cometan errores en la legislación y mejora los textos legales”. Debemos reconocer que nuestros países latinos, donde existe la hipocresía de no reconocer públicamente que los poderes públicos toman decisiones influidos por los grupos de presión. Otra de las funciones que los grupos de interés y presión cumplen es la informativa, al permitir a los poderes públicos llegar donde no podrían por sus propios medios.

La mejor manera de entender y solucionar cualquier crisis es reconocer que cada problema es en general una manifestación de otros problemas más profundos.

En la actual situación social que vivimos, muchos grupos de poder han quizás comprendido lo que Antonio Gramsci teorizaba; que el poder no se construye solamente con lo económico, lo político y lo social, sino que hay una construcción cultural (cultura que tiene la acepción etimológica de cultivar) que efectivamente siembra determinadas visiones acerca del mundo. Esta teorización acerca de cómo se construye el poder hoy tiene una relevancia trascendental dentro de la política nacional. Pero ¿por qué? El primer punto a tener en cuenta es la excesiva concentración de los medios de comunicación o plataformas comunicacionales (radio, televisión, diarios impresos y digitales) por parte de aquellos que tienen también intereses económicos.

El Paraguay es en realidad el único gobierno parlamentario de América, y los sistemas parlamentarios otorgan casi todo el poder político a los partidos políticos. Si estos son modernos (como la mayoría de los partidos europeos), el sistema político funciona. Si estos son arcaicos, clientelares y cortoplacistas, el país no avanza. Ese es el caso del Paraguay.

Los sectores políticos tradicionales y clientelares necesitan aliados. Además del Estado, ¿quién tiene los recursos para mantenerlos en el poder?: lastimosamente ciertos miembros del sector privado que quieren seguir viviendo también de sus prebendas y privilegios.

¿Cuáles? principalmente la complicidad del Estado que les permita no pagar impuestos (a pesar de ser los más bajos de América), el que la economía no se abra a la competencia, mantener sus medios de comunicación y presionar para que sus intereses económicos cortoplacistas prevalezcan.

Esta horrible alianza de complicidades se manifiesta en la crisis actual. Se manifiesta una realineación de fuerzas: los dos grandes partidos divididos en dos y aliados entre sus partes con la complicidad y participación de grandes empresarios que han dominado la escena política del Paraguay.

“

El Paraguay es en realidad el único gobierno parlamentario de América, y los sistemas parlamentarios otorgan casi todo el poder político a los partidos políticos.

”

Toda crisis es una oportunidad, y la oportunidad del Paraguay es resolver ahora lo de fondo que debe cambiar para que el país progrese: una verdadera reforma política que disminuya el poder de los partidos políticos tradicionales; que se combata la evasión tributaria; que se abra la economía; que se modernicen las leyes para obras como el Metrobus, no se tarde 15 años en discusión y cinco en ejecución. Todo eso depende de los paraguayos, que esta sea su oportunidad.

En Paraguay: varios grupos empresariales se encuentran ligados también a partidos políticos y, en el caso más visible (Grupo Cartes), hay una conexión directa entre el poder político (público) y empresas privadas, entre las que se encuentran medios de comunicación. Es así que el grupo Cartes ha adquirido varios medios de comunicación que han actuado de voceros de los intereses de la patronal, algo que resulta un poco lógico, pero interpela principalmente a la profesión del periodismo, su rol en la sociedad y sobre todo la influencia que tienen en la población. Nada más basta con observar cuando existe algún tema neurálgico en el campo político (como los intentos de gravar la soja, el tema de la reelección, la propaganda a favor de las privatizaciones, etcétera) cómo se mueve un aparato hegemónico de proporciones gigantescas sobre la mal llamada opinión pública. Porque hay que ser tajante en estos temas, la opinión pública es una ficción, no existe; lo que en realidad existe es una opinión social construida desde que nos levantamos y vemos la televisión o leemos los diarios digitales hasta que cerramos los ojos

para dormir. Es un bombardeo totalizante y constante que se ejerce sobre la sociedad.



Aspectos laborales de los grupos de empresas:

La existencia de la vinculación entre las diferentes empresas que componen el grupo hace que las relaciones laborales también tengan ciertas particularidades. Puede haber situaciones en las que el mismo trabajador, de manera permanente o esporádica, preste servicios para varias empresas del grupo, pudiendo incurrirse en cesión ilegal del trabajador, o que los traspasos de trabajadores de una empresa a otra llegue a considerarse como situación de continuidad laboral, aunque haya una finalización de contrato en una empresa y uno nuevo en la otra. Como hay múltiples situaciones y no hay una legislación específica para ello, debemos ver la jurisprudencia existente para cada caso, lo que hace muchas veces que sea muy difícil tener un criterio claro a la hora de abordar un conflicto laboral.

Del modelo económico autosustentable a la economía colaborativa y del conocimiento



El modelo de desarrollo económico que ha caracterizado a América Latina durante el pasado siglo presenta una evolución en el tiempo con varias etapas cuyas características han sido el reflejo de opciones ideológicas diferentes siempre ligadas al devenir de la coyuntura internacional. A lo largo del siglo XX, teniendo presente las causas subyacentes a los cambios en la economía mundial y el avance tecnológico ya que se encuentran todas ellas interrelacionadas. Podría señalar como principal factor desencadenante de la crisis en cada fase a la existencia de cambios significativos en el entorno económico internacional, los cuales han puesto al descubierto las inoperancias del modelo económico desarrollado,

propiciando, así, el agotamiento del mismo.

En los últimos años del siglo XX y principios del XXI los cambios y las transformaciones se profundizaron y se aceleraron dando lugar al fenómeno de la globalización. Realmente estamos viviendo una profunda revolución con alcances mundiales.

El auténtico poder que radica en la sociedad del conocimiento hace que las verdaderas ventajas competitivas, se sitúen definitivamente en las diferencias de las estructuras económicas, culturales, institucionales, en los valores y en las tecnologías que estas estructuras encierran.

En resumen, podemos decir que aquel mundo bipolar de mitades de siglo se ha transformado radicalmente y hoy tenemos ante nosotros una situación, que, si bien no está claramente definida como proyecto institucional, implica igualmente la consideración de algunos puntos perfectamente definidos:

- Se ha avanzado inexorablemente hacia una globalización económica y a una irreversible internacionalización de las economías
- Ese proceso está liderado por grupos poderosos (G8 + Brasil) que demandan un espacio económico internacional abierto y de bases multilaterales, mientras que protegen indisimuladamente a sus industrias y producciones agrícolas, sobre la base de barreras no arancelarias, subsidios y devaluaciones.
- Esos grupos ya han dividido el espacio económico internacional en tres grandes bloques regionales y una dilatada periferia marginal.
- Como consecuencia, no estamos asistiendo a la creación de una economía mundial, sino a un nuevo sistema de reparto multilateral, con la continuación del predominio de las grandes potencias económicas y sus influyentes empresas transnacionales.
- En conclusión, el ancho mundo de los países en vías de desarrollo vuelve a quedar marginado de las corrientes comerciales y de capital.
- Y el aún más ancho mundo de los países pobres, sufren la peor marginalización: la de la pobreza económica y como consecuencia, la del hambre, causa primera de los grandes males de la sociedad.



Un país con un elevado nivel de capital humano y unas instituciones que garanticen la primacía del derecho y el cumplimiento de los contratos libremente pactados entre las partes será próspero, al margen de cuáles sean sus recursos físicos; y, por el contrario, muchas naciones con grandes riquezas naturales se muestran, una y otra vez, incapaces de salir de la pobreza.

El desarrollo sostenible: La expresión «desarrollo sostenible» ha cobrado una gran relevancia en la literatura económica en los últimos años. Y, como tantas veces sucede con términos que en algún momento se ponen de moda, no resulta fácil saber cuál es su sentido preciso, si es que lo tiene. La idea de que el desarrollo de una cierta actividad debe ser «sostenible» si queremos que se mantenga a largo plazo es bastante clara. No se puede, por ejemplo, pensar que se podrá seguir explotando un determinado banco de pesca si no se sigue una estrategia racional, consistente en adaptar el volumen de capturas a su capacidad de reproducción y evitar que se capturen ejemplares muy jóvenes. Pero cosa muy diferente es tratar de aplicar estas ideas al conjunto de la actividad económica.

Se considera como Desarrollo Sostenible a aquel desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin que por ello se vean comprometidas las capacidades de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades. Es decir, el desarrollo sostenible implica poner en marcha todo lo que sea necesario para cubrir

las demandas de la sociedad, pero a un nivel de explotación de recursos consciente y respetuoso para con el medio ambiente natural.

El capital humano forma parte del antecedente que se tiene en la afectación a los ecosistemas del planeta tierra, los recursos naturales y a su propio hábitat “el planeta tierra”, educar al ser humano en esta disciplina de vida es una responsabilidad de autoridades, instituciones, comunidad y personal, ya que las afectaciones serán en estos tiempos y en próximas generaciones, desarrollar un modelo de desarrollo sostenible en los diferentes sistemas, educativos, industrial, agrario, social, comunitario, es mejorar los antecedentes y la calidad de vida de la humanidad.



Los recursos humanos pueden ser una herramienta muy útil para alcanzar crecimiento sustentable en todo el ciclo de vida de la fuerza de trabajo, desde la contratación hasta el retiro. Si las compañías logran esto, el resultado natural es que las prácticas sustentables se extiendan a toda la organización, por medio de estos mismos empleados y a través de ellos a la comunidad. A continuación, cinco aspectos de RRHH que pueden hacerse más sustentables:

Desarrollo profesional:

Selección de empleados:

Desde la perspectiva tradicional normalmente, la empresa se enfoca en mejorar su reputación para así atraer a los trabajadores más talentosos y para reclutar candidatos.

Desde la perspectiva sustentable: los recursos humanos sustentables usan los valores relacionados con la sustentabilidad como un elemento clave en la marca y en la proposición de valor para el empleado. Por ejemplo, la empresa PwC, en lugar de ofrecer regalos poco significativos en ferias de empleos, le pide a los candidatos que elijan una organización de caridad y dona cinco dólares en su nombre. Esto marca el tono desde el principio y demuestra el lugar de la responsabilidad en la empresa.

Perspectiva tradicional: es responsabilidad del área de recursos humanos apoyar el desarrollo profesional de los empleados.

Perspectiva sustentable: además de lo anterior, también se identifican oportunidades de carreras sustentables dentro de la organización, y se capacita a los empleados para aumentar su conciencia sobre cómo los problemas ambientales y sociales afectan a la compañía.



Gratificaciones y retención de personal:

Perspectiva tradicional: se implementan políticas respecto al comportamiento de los empleados, y se premian los logros.

Perspectiva sustentable: se incluye la sustentabilidad en las evaluaciones del desempeño, ofreciendo recompensas importantes al alcanzar metas verdes. Por ejemplo, la empresa de productos de limpieza SC Johnson (dueña de marcas como Glade y Windex) tiene un sistema que califica los materiales usados en sus productos según su impacto ambiental y de salud, pidiendo a los empleados que usen materiales marcados como “buenos” o “mejores”, y ofrece bonos a quienes lo logren.

Planeación

Perspectiva tradicional: el departamento de recursos humanos investiga y planea según tendencias y demografías.

Enfoque sustentable: también se considera cómo los riesgos y oportunidades ambientales requieren una serie de habilidades y competencias. Por ejemplo, al descubrir que sus costos ambientales ascendían a 145 millones de euros, Puma creó posiciones para mejorar, como un especialista en energía, equipos ecológicos y auditores de temas ambientales y sociales

Desvinculaciones, retiros y más:

Perspectiva sustentable: este enfoque tiene en cuenta los impactos tanto económicos como ambientales de los despidos y retiros. Por ejemplo, American Electric Power, se enfrenta a la pérdida de conocimientos por el retiro de su personal más experimentado, el cual a su vez sufre las consecuencias de la recesión económica. Por esta razón, la empresa creó un programa flexible que ofrece oportunidades de trabajo después del retiro y servicios de salud y otros beneficios.



Economía colaborativa:

compartir en vez de poseer. La economía colaborativa o consumo colaborativo quiere cambiar el mundo. Plantea una revolución abrazada a las nuevas tecnologías. El Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) le calcula un potencial de 110.000 millones de dólares (82.000 millones de euros). Hoy ronda los 26.000 millones. Y quienes participan a título personal en este sistema basado en intercambiar y compartir bienes y servicios a través de plataformas electrónicas se embolsan, según la revista Forbes, más de 3.500 millones de dólares (2.580 millones de euros).

Economía del conocimiento: es una economía basada en la información y las comunicaciones, que tiene como objetivo la innovación tecnológica, pero principalmente, es un modelo que se puede aplicar en todo lo que tenga que ver con la generación de nuevo conocimiento. Funciona en la empresa, la escuela y en la fuerza laboral que aspira no sólo a educarse por más tiempo sino de manera continua, es decir antes era prepararse para la vida, ahora es educarse durante toda la vida, porque el conocimiento se va haciendo obsoleto.

Los millenials – Disruptores de la economía:

La economía actual habla de la debilidad de las economías construidas sobre la maquila, por ejemplo, que, si bien es una herramienta, es a corto plazo por lo que latinoamerica no puede estar diseñando sobre una fórmula que hoy el mundo cataloga como algo del pasado.

Por ello es el momento de un cambio generacional, de dar lugar a las nuevas generaciones, con nuevos proyectos, apostar al emprendedurismo que hoy día se está desarrollando por el bono demográfico que apunta al crecimiento exponencial. Esta nueva corriente, ya no está seducida por plantar soja o criar vacas, pero que, si quiere crecer en agricultura o ganadería exponencialmente, significa seguir deforestando los propios recursos. El millenials desafía con mucha fuerza la actual concepción del trabajo como trabajo ya que considera aspectos esenciales del cuidado del medioambiente, menos horas de trabajo y una fuerte dosis de emprendedor por lo que deberá desarrollar competencias que le permitan interactuar con los demás.

OIT América Latina y Paraguay En 2017 los mercados laborales de América Latina y el Caribe están marcados por un nuevo incremento del desempleo y un empeoramiento de las condiciones laborales. A medida que va transcurriendo el año los indicadores y pronósticos confirman que la situación laboral se está tornando más preocupante.

Efectivamente, los últimos pronósticos de la economía apuntan este año a una leve recuperación tras la contracción del año pasado. Se trata de un crecimiento económico lento, de apenas 1,1 por ciento para América Latina y el Caribe. Eso no será suficiente para cambiar de rumbo las tendencias negativas en el mundo del trabajo.

La calidad y cantidad del empleo en América Latina se han deteriorado en años recientes, afectando el nivel de vida de la población del continente. Este fenómeno ha coexistido, en muchos países de la región, con variaciones positivas del producto interno bruto, observándose la paradoja del crecimiento económico, reemplazo acelerado de la mano de obra por capital, y aumento de la formalidad en las condiciones de trabajo.

Para poder contar con condiciones laborales adecuadas, los trabajadores deben superar cuatro formas de exclusión: la exclusión del mercado laboral, la del empleo, la del empleo productivo y la del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. Por eso, la evolución de estas exclusiones durante las décadas recientes y la situación actual son imprescindibles para dar cuenta de las realidades del trabajo en América Latina. Se han dado algunos cambios en los últimos años y podemos vislumbrar algunos retos: enfrentar la elevada inestabilidad como característica del mercado laboral, perfeccionar la institucionalidad laboral existente y hacer frente a la desigualdad dentro y fuera del mercado de trabajo.

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder declaró ante los delegados de la 106.ª Conferencia Internacional del Trabajo que nada distinguirá con más nitidez los primeros cien años de la historia de la OIT de los segundos “que la necesaria ecologización del mundo del trabajo”.

“Hoy día, el Acuerdo de París y los compromisos nacionales asumidos en el marco de sus términos junto a la Agenda 2030, ofrecen la oportunidad única de traducir el consenso tripartito que hemos construido en una acción práctica de la OIT y sus Estados miembros”, declaró Guy Ryder en sus comentarios de apertura de la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

Al presentar su informe a la CIT, titulado este año Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde, afirmó que “pone de manifiesto el potencial de la ecologización de la producción de ser un poderoso motor para la creación de empleo y un crecimiento y desarrollo sólidos y equilibrados”.

Otro hecho importante fue que Paraguay por primera vez desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) forma parte del Consejo de Administración. Esto es posible tras las políticas públicas que dieron institucionalidad al sector laboral con la creación del Ministerio del Trabajo. Se destaca que el Ministerio del Trabajo llevó adelante el diálogo social amplio entre los trabajadores y empleadores; que hoy reconocen mejoras sustanciales como la nueva forma de aplicación del aumento salarial y mejores condiciones de trabajo. Esta estatal labor permite el crecimiento económico que empieza a sentirse en los sectores trabajadores.

RELACIONES LABORALES EN LA REGIÓN CENTROAMERICANA



Randall González

Con la colaboración de los siguientes especialistas en materia laboral de la Firma Legal Regional BLP:

Randall González (Costa Rica)
Fernando Farrar (El Salvador)
Jeimy Aldi (Guatemala)
Francisca I. Blandón (Nicaragua)
Adolfo Pineda (Honduras)

La región centroamericana ha venido experimentando una serie de avances y por ende cambios en materia de derecho laboral y empleo. Estos avances contrastan con los vacíos que se encuentran en temas de fondo o sustanciales. Casos como el de Costa Rica, con una legislación laboral sustancial que regula relaciones laborales en temas de panaderías, ganadería y agricultura, pero es escasa en temas laborales modernos. La rigidez de la normativa laboral costarricense, se queda muy limitada, en comparación con las exigencias de flexibilidad que exige el sector empresarial. Esto a pesar de estar estrenando una legislación procesal de avanzada. Algo muy similar ocurre en el Salvador, en donde incluso se tiene que lidiar con legislación que atenta contra la equiparación de géneros. Países como Guatemala, enfocan sus esfuerzos regulatorios sobre el no trabajo infantil y la aplicación de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre Protección Sindical. Nicaragua desde el 2012 viene aplicando una nueva legislación procesal laboral, y ha desarrollado temas importantes como la tercerización de servicios, teletrabajo y modalidad de trabajo temporalizado. Por último, desde el año 2015, Honduras viene aprobando, una serie de leyes relacionadas con temas de seguridad social, y procedimientos de inspección laboral.

A continuación, un resumen de los aspectos más relevantes por país.



Costa Rica

1. En camino a una Reforma Procesal Laboral

Costa Rica estrena la principal reforma laboral, desde la promulgación del Código de Trabajo en el año 1943. Se modifican y adicional más de treientos artículos, cantidad muy importante tomando en cuenta que ese cuerpo legal, se compone de casi 700 artículos. Entre los temas más importantes de esta reforma legal, se encuentran los siguientes:

- Discriminación

Con esta modificación, se amplía el espectro de temas relacionados con discriminación laboral. Hasta ahora, la legislación local, establecía cuatro generadores de discriminación: 1- Edad; 2- Religión; 3- Género y 4- Etnia. Con la nueva reforma, se amplían estos temas a un número de catorce: Sexo, Religión, Raza, Orientación Sexual, Edad, Estado Civil, Opinión Política, Ascendencia Nacional, Origen Social, Filiación, Discapacidad, Afiliación sindical, Situación Económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. Como aspecto novedoso, se amplían las responsabilidades organizacionales, introduciéndose un tema de responsabilidad subjetiva, para los trabajadores que se les demuestre haber incurrido en prácticas discriminatorias.

- Carga de la Prueba

Se establece claramente que la responsabilidad de mantener la documentación de prueba y la evidencia necesaria para demostrar el cumplimiento de obligaciones laborales, está del lado del patrono. Se presumirá que, el dicho del trabajador es cierto, si el patrono no aporta la evidencia documental que demuestre lo contrario.



2. Visión General del Derecho Laboral, Relaciones Laborales y Seguridad Social.

Costa Rica tiene un retraso importante en la promulgación de leyes laborales modernas. Los temas de fondo o los temas sustanciales, no están debidamente desarrollados con la legislación actual, y por ende no coadyuvan en la generación de soluciones para los temas que, la dinámica de negocios actual requiere. No hay flexibilidad laboral, el sistema es extremadamente proteccionista de la clase trabajadora y del sector sindical, y por ende la parte patronal debe afrontar una situación gravosa, que en muchos casos se vuelve insostenible (costos de cargas sociales muy altos, salarios mínimos elevados, beneficios económicos laborales tasados por ley, etc.)

La nueva Reforma Procesal Laboral, no viene a solventar las falencias mencionadas, ya que se enfoca mayoritariamente en temas de proceso laboral y derecho colectivo. Por otro lado, los trabajadores en Costa Rica, gozan de una legislación robusta en temas de seguridad social, siendo que existe un sistema de contribución tripartita (aportes del Estado, el patrono y los trabajadores), que ayudan a financiar el esquema. El punto débil del sistema de seguridad social se encuentra en el tema del financiamiento al régimen de pensiones (invalidéz, vejez y muerte), producto de las malas decisiones que se han implementado en el pasado.

- Proceso Laboral

En aplicación de principios de celeridad, oralidad, razonabilidad, y con miras a la generación de “justicia pronta y cumplida”, se implementará un proceso laboral novedoso, basado en la simplicidad, no formalidad y oralidad de las etapas procesales. Los trabajadores que tengan salarios menores a US\$ 1700 (aproximadamente) podrán contar con la asistencia de abogados costeados por el Estado.

- Huelgas

Dentro de los aspectos de derecho colectivo que se modifican, se encuentran los requisitos para la declaratoria de legalidad de las huelgas. Con la nueva regulación, se establece la posibilidad que en centro de trabajo privado, los trabajadores puedan “llamar a huelga”, si en votación secreta, se hacen presentes por lo menos el 35% del total de trabajadores, y si al menos la mitad más uno de esos trabajadores, vota a favor del movimiento.



El Salvador

1. Antecedentes

El Salvador cuenta con un marco legal en materia de trabajo, previsión y seguridad social que data de distintas épocas y, por tanto, se encuentra muy poco armonizado. La Ley del Seguro Social fue emitida 1953, el Código de Trabajo en 1972, la Constitución en 1983, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en 1996, y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en 2010. Esta dispersión en el tiempo ha provocado que normas que regulan temas tan importantes como los mencionados queden desfasadas y se vean enfrentadas con los avances sociales, económicos y tecnológicos acaecidos desde su promulgación.

Para lograr cierta adaptación a los tiempos, el Código de Trabajo se ha visto reformado dieciséis veces entre 1972 y 2015, sin embargo, sigue mostrando su antigüedad en gran parte de su articulado, así como en la ausencia de regulación sobre temas tan importantes actualmente como el teletrabajo.

Por lo anterior, consideramos de suma importancia llamar la atención sobre los siguientes temas, los cuales sin ser los únicos, demuestran la necesidad de un remozamiento general de nuestra legislación laboral:





2. Discriminación. Sesgo machista.

Encontramos reglas discriminatorias en contra de las mujeres inclusive a nivel constitucional: el artículo 38, ordinal 10°, de la Constitución, prohíbe sin matices de ningún tipo, la participación de las mujeres en labores insalubres y peligrosas, lo cual, si bien evidentemente tuvo un origen protector, se convierte en una falsa condescendencia que pretende reservar un gran número de labores y puestos de trabajo para el desempeño exclusivamente masculino.

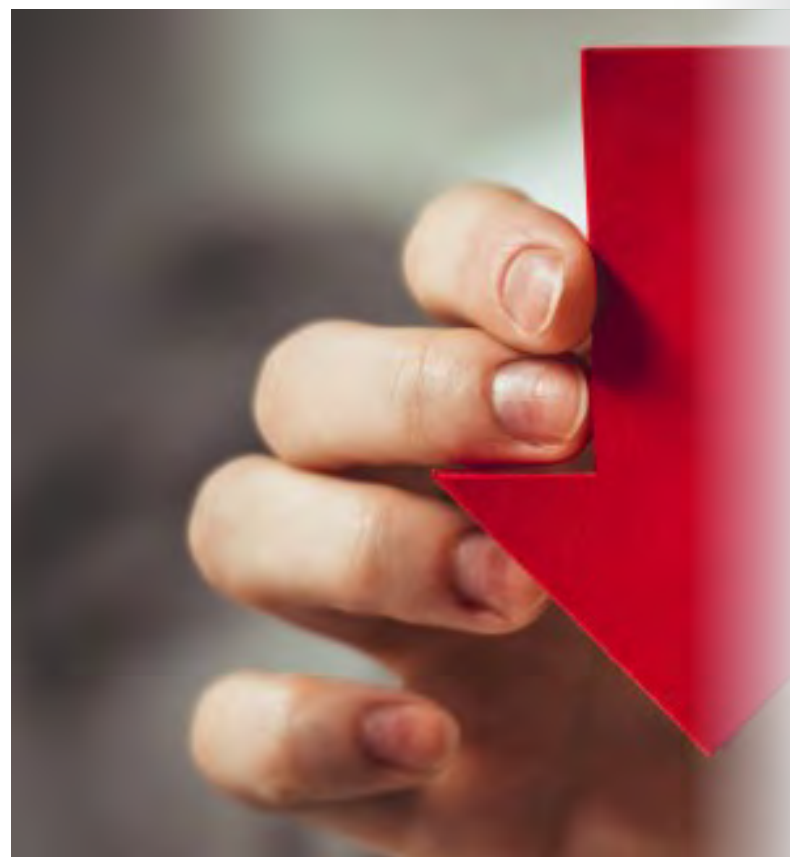
La situación discriminatoria se agrava más y llega a niveles casi cómicos cuando se conocen las labores que el legislador considera como peligrosas e insalubres y que se encuentran ejemplificadas en los artículos 106 y 108 del Código de Trabajo. La letra b) del mencionado artículo 106 expresa que se considera labor peligrosa “Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de

carnicería o de otras faenas semejantes”; dicho de otra manera: es prohibido para cualquier mujer trabajar con cuchillos u otras herramientas corto punzantes en El Salvador, debido al peligro que representa para ella su manipulación, a excepción de los cuchillos de cocina, a los cuales sin explicación alguna se les exceptiona de la prohibición, evidentemente porque la cocina es una labor históricamente considerada como correspondiente al género femenino.

Sobre este tema la legislación está rezagada con respecto al pensamiento y actitud de la sociedad en general, e inclusive las instituciones públicas (cuyas actuaciones están formalmente restringidas por el marco legal) actúan ignorando la disposición constitucional que prohíbe la participación de las mujeres en labores peligrosas. De acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del año 2015 , publicada por la Dirección General de Estadística y Censos del Ministerio de Economía, el 7.4% de las personas que trabajan en el sector construcción son mujeres, pese a que el Código de Trabajo lista las construcciones de todo género

como labores peligrosas. Por otra parte, el Informe de Mercado Laboral para la Especialidad en Mecánica Industrial , publicado en 2013 por Viceministerio de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Educación, luego de evidenciar la baja participación de las mujeres en los bachilleratos industriales, recomienda Promover una campaña educativa para los padres de familia, que muestre las ventajas de estudiar estos bachilleratos, con un enfoque de equidad de género; y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional ofrece cursos técnicos y ocupacionales en las áreas de electricidad, construcción y mecánica general y automotriz, especialmente dirigidos a mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

El sesgo machista en la legislación laboral no termina allí, la regulación sobre las pensiones a cargo del patrono por motivos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales son distintas según el sexo del cónyuge o compañero de vida del trabajador o trabajadora, de tal manera que el artículo 339 del Código de Trabajo estipula que si el referido cónyuge “fuera varón”, solo tendrá derecho a la indemnización correspondiente cuando a juicio de peritos, no tenga aptitud para el trabajo. Lo anterior significa que nuestro ordenamiento todavía niega para las parejas de las mujeres trabajadoras la misma protección que le brinda a las de los hombres.



“

...recomienda Promover una campaña educativa para los padres de familia, que muestre las ventajas de estudiar estos bachilleratos, con un enfoque de equidad de género...

”



3. Pérdida de valor de cantidades monetarias

Como producto de una técnica legislativa desfasada, el Código de Trabajo expresa en colones (moneda caída en el desuso en El Salvador desde el año 2001) toda cantidad de dinero utilizada, ya sea como multa o como parámetro de regulación, en lugar de expresarse en función del salario mínimo, el cual se actualiza periódicamente, y es la medida preferida por toda la legislación contemporánea para garantizar la vigencia de las cantidades expresadas en las normas.

El ejemplo más relevante de esta circunstancia son los quinientos colones (US\$57.14) que el artículo 627 establece como multa máxima para todas las

infracciones a la legislación laboral que no tienen una sanción específicamente señalada. La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo significó un avance en este sentido, ya que para las violaciones a la normativa de seguridad e higiene ocupacional se contempló una multa máxima de veintiocho salarios mínimos (actualmente US\$8,400) por cada infracción.

La multa de quinientos colones aplica para infracciones tan graves y diversas como maltratos a los trabajadores, conductas discriminatorias contra mujeres embarazadas y toda clase de incumplimientos de derechos de contenido patrimonial de los trabajadores, lo que provoca que la sanción pecuniaria no cumpla su cometido disuasivo.

4. Necesidad de reconocimiento del teletrabajo y la adopción de las nuevas tecnologías

El teletrabajo como modalidad de empleo, fomenta la accesibilidad para los potenciales trabajadores a la vez que reduce costos para las empresas y disminuye el impacto ambiental, entre otros beneficios. Sin embargo, nuestra legislación laboral no solo no lo reconoce expresamente, sino que contiene regulaciones que son de difícil aplicación para una relación de teletrabajo por estar diseñadas para una prestación presencial de los servicios del trabajador, como los controles de asistencia que exigen los decretos ejecutivos que establecen los distintos salarios mínimos.

Consideramos que una normativa laboral moderna debe considerar, por ejemplo: reglas para la compensación por el uso de los recursos domésticos del trabajador cuando este labore desde su residencia, reglas para determinar la asistencia de los teletrabajadores remunerados por unidad de tiempo, reglas sobre la obligación de los teletrabajadores para presentarse a las oficinas del empleador, reglas sobre la remuneración de los tiempos en que los trabajadores están on call, reglas para las inspecciones de trabajo, seguridad social y seguridad ocupacional, considerando la inviolabilidad de la morada del trabajador, etcétera.

“

El teletrabajo como modalidad de empleo, fomenta la accesibilidad para los potenciales trabajadores a la vez que reduce costos para las empresas y disminuye el impacto ambiental

”

5. Obligación de comparecencia en juicio de representantes legales

Los jueces y magistrados con competencia en lo laboral, han hecho una construcción jurisprudencial, integrando la presunción de confesión por inasistencia del patrono a la audiencia conciliatoria y la teoría de la representación, con disposiciones sobre la declaración de parte contraria contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, de tal manera que se considera que el representante legal de cualquier sociedad o institución demandada puede ser citado a declarar personalmente sobre hechos con los que no tuvo nada que ver y que su inasistencia constituye una confesión. La jurisprudencia de la Sala de lo Civil ha llegado a situaciones tan extremas como validar la obligación de comparecencia personal del Fiscal General de la República en un juicio de despido de un técnico promotor de seguridad ciudadana del Ministerio de Gobernación, interpretando erróneamente que el Fiscal es el “representante legal del Estado” para

cualquier efecto, a pesar de ser evidente que dicho funcionario no tenía ningún conocimiento que aportar al proceso, sino que su citación fue una estratagema de la parte actora para forzar una confesión presunta.

Si bien esta interpretación judicial es muy cuestionable y no del todo uniforme en la judicatura, consideramos beneficioso reformar el Código de Trabajo de tal manera que se incorporen todas las reglas sobre la declaración de parte contraria contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, evitando que los jueces puedan tomar solo la porción desfavorable a las empresas. De esta forma, quedaría claro que la obligación de comparecer y responder los interrogatorios solamente aplicará cuando se trata sobre hechos personales, y que los representantes de las personas jurídicas solamente estarán obligados a responder los interrogatorios que versen sobre hechos ocurridos dentro del período de su representación y dentro de su específica competencia funcional.



Guatemala

1. Trabajo Formal e Informal. Convenio 175 de la OIT.

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 1-2016) que se realizó en el año dos mil dieciséis por el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala refleja que existe un 69.8% de la población guatemalteca que se dedican al sector informal y solamente el 30.2% de la población guatemalteca que se dedican al sector formal. Lamentablemente de ese pequeño porcentaje que se dedican al sector formal, únicamente el 22.9% de la población guatemalteca están asegurados ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial fue aprobado mediante el Decreto 2-2017 del Congreso de la República de Guatemala, se visualiza como un incentivo tanto para el sector empresarial como para los trabajadores porque permitirá regular adecuadamente el trabajo a tiempo parcial para aquellas personas que no tienen la disponibilidad de dedicarle una jornada de trabajo

completa tales como estudiantes y madres quienes representan un importante número para incrementar la fuerza laboral formal del país. Es por eso que, es atractivo para el sector empresarial la aprobación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que se podrá contratar a tiempo parcial pagando las prestaciones laborales proporcionales a las horas trabajadas y no como en algunos casos ha sucedido que algunos trabajadores únicamente trabajaban dos medios días durante una semana y posteriormente reclamaban un salario equivalente a una persona que trabajaba durante una semana completa. Por otra parte para el sector trabajador que laborarán a tiempo parcial tendrán protección a sus derechos laborales como lo son el pago de prestaciones laborales irrenunciables proporcionales a las horas trabajadas y derecho a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



2. Otros Convenios de la OIT.

Guatemala ha ratificado setenta y cuatro (74) convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales sesenta y ocho (68) están en vigor, cuatro (4) han sido denunciados y uno (1) ha sido ratificado recientemente. Nos referimos al Convenio 175, el cual entrará en vigencia el veintiocho de febrero de dos mil dieciocho, que como mencionamos se refiere al Trabajo a Tiempo Parcial.

3. Protección Sindical

Hace algunos años la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante una comisión de evaluación, recomendó a Guatemala promover reformas al Código de Trabajo, campañas de sensibilización e investigación de delitos cometidos contra sindicalistas, a raíz de quejas que fueron presentadas en el año 2012 por representantes del sector sindical ante OIT específicamente en relación al incumplimiento del convenio 87 que se refiere a la Libertad Sindical y Protección al Derecho a la Sindicalización. Asimismo existe un Memorándum de Entendimiento y la Hoja de Ruta para resolver las reclamaciones relativas al Convenio 87, sobre el cual Guatemala ha estado trabajando arduamente para dar cumplimiento a la legislación laboral guatemalteca y los Convenios ratificados de la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores en Guatemala. En virtud de la buena voluntad que ha demostrado Guatemala, lo que ha quedado plasmado con acciones evidentes tales como la reciente modificación al Código de Trabajo en el que se faculta a la Inspección General de Trabajo de Guatemala para poder sancionar las violaciones a las disposiciones en materia de derecho laboral, en la 326 Reunión del Consejo de Administración que se desarrolló a mediados de marzo del año dos mil diecisiete en Ginebra, Suiza,



“

...Guatemala ha estado trabajando arduamente para dar cumplimiento a la legislación laboral guatemalteca y los Convenios



ratificados de
la Organización
Internacional
del Trabajo con
el objetivo de
garantizar mejores
condiciones
laborales para los
trabajadores...

”

la OIT aplazó para noviembre de este año, la decisión de establecer o no una Comisión de Encuesta en Guatemala.

En el ámbito de la Previsión Social, en el año dos mil quince en Guatemala se emitió un nuevo Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional el cual se encuentra vigente y cuyo objetivo consiste en regular las condiciones generales de Salud y Seguridad Ocupacional con el fin de proteger la vida, la salud y su integridad en la prestación de servicios. Adicionalmente en abril del año dos mil diecisiete entró en vigencia el Acuerdo Ministerial 23-2017 mediante el cual se establece el Manual de Constitución, Organización y Funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional que viene a complementar el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

Por otra parte, se están generando políticas que contribuyen a erradicar el trabajo infantil en Guatemala, razón por la cual en este año ya se realizó la primera reunión ordinaria de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil con el objetivo de tratar temas como la erradicación progresiva del trabajo infantil y sus peores formas de trabajo, priorizando seis dimensiones de trabajo que son La Lucha Contra la Pobreza, Política de Salud, Política Educativa, Marco Normativo y de Protección Integral, Sensibilización y Movilización Social y Generación de Conocimiento y Seguimiento.



Honduras

1. Ley Marco de Protección Social.

Desde el mes de setiembre del año 2015 entró en vigencia la Ley Marco de Protección Social. Esta ley amplió la red de cobertura y servicios médicos que ofrece el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). El artículo 30 de este cuerpo legal, estableció que los patronos deberían depositar a partir de octubre 2015, en una cuenta de reserva laboral en una administradora de fondos de pensiones (AFP) y Cesantía a nombre de los trabajadores, el 4% que será calculado sobre su salario. El dinero podrá ser retirado por el trabajador para su uso personal, una vez terminada la relación laboral.

2. Ley de Seguridad Social.

La nueva Ley de Seguridad Social fue aprobada el 21 de mayo del 2015 y publicada bajo el número 33,771 del diario oficial La Gaceta. Este decreto contiene 61 artículos. Indica el artículo 1 que esta Ley tiene por objeto: “ crear el marco legal de las políticas públicas en materia de protección social, en el contexto de los convenios, principios y mejores prácticas nacionales e internacionales que rigen la materia; a fin de permitir a los habitantes, alcanzar de forma progresiva y sostenible financieramente, una cobertura digna, a través de la promoción social, prevención y el manejo de los riesgos que conlleva la vida de las personas, asegurando la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los demás derechos sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo”.

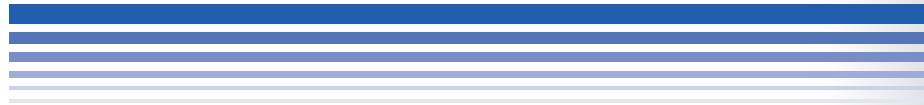


3. Ley de Inspección de Trabajo

Entre los temas interesantes que presenta esta ley, se encuentra la creación de una Dirección de Inspección del Trabajo, y la obligación de registrar a todo patrono ya sea persona natural o jurídica, al Sistema de Registro Nacional Simplificado de Patronos (SRNSP), asimismo, se establecen claramente cuáles son las funciones y los límites sancionatorios de los Inspectores de Trabajo. Es importante tomar en consideración que en esta ley, se fijan multas por faltas cometidas por los patronos, de hasta trescientos mil lempiras (Aprox US\$.12,500.00 dólares).



Nicaragua



1. Modernización de las Leyes Laboral y Seguridad Social en Nicaragua versus las nuevas formas de relación laboral.

En la actualidad el mercado laboral ya no es el mismo que el de hace unas décadas atrás. La vida laboral se ha visto modificada no solo en Nicaragua, sino también en muchos países del mundo. Todo ello debido, en gran medida, a las nuevas formas de llevar a cabo las acciones empresariales que los profesionales realizan. Esto resulta lógico pues hay que tener presente que los tiempos cambian y los conocimientos son cada vez más amplios y complejos. Uno de los aspectos que más ha afectado y transformado al mercado laboral y a sus componentes, hasta el punto de cambiar sus procesos laborales y modalidades, es la aparición de las exigencias de un mundo globalizado y la evolución que esto ocasiona.

En Nicaragua desde el año 2012, se inició un proceso de transformación de los marcos legales laborales que regulaban esta materia de forma tal que, para noviembre del 2012, se dio un giro total al aprobarse el código procesal del trabajo y de la seguridad social, pasando a un proceso judicial más expedito y oral y estableciendo procedimiento judicial, para poder regular en materia de seguridad social, código que inicio su aplicabilidad en mayo del 2013, fecha que dio inicio a una nueva etapa procesal. Se incorporan nuevos aspectos como son audiencia de conciliación y audiencia de juicio en un mismo acto, haciendo más expedito el proceso y menos desgastante tanto para la parte empleadora como para los trabajadores.



Estos cambios de normas legales, crean grandes retos tanto para el administrador de justicia como para los empresarios quienes deben estar actualizándose, ya han transcurrido más de tres años y se siguen acoplando a las nuevas técnicas de litigio oral laboral, y a las nuevas de formas de trabajo que han surgido, esto ha conllevado que las empresas privadas busquen medidas para mitigar controversias, entre ellas son cumpliendo con las normas propias de la materia como es la Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad de Trabajo, vigente desde el 2007, pero que en gran medida muchas empresas no adoptaban, pero el constante seguimiento del órgano rector de esta ley (Ministerio del Trabajo), ha logrado incrementar las empresas acreditadas que establece la Ley de higiene.



2. Nuevas Formas de Trabajo. Tercerización.

De acuerdo a los constantes avances tecnológicos que han revolucionado a Nicaragua y a las reformas de las normas legales nacionales existen grandes avances y cambios en materia laboral, mencionamos algunas formas de trabajo que actualmente se practican:

- Empresas de tercerización

Con los cambios en el marco legal jurídico laboral se dio paralelamente un incremento en el crecimiento de empresas de tercerización que se conocen por sus siglas en inglés como “outsourcing”, que viene a modernizar las formas de contratación de trabajadores, dejando en gran medida a los trabajadores supeditados a empresa que no son a las que realmente les desempeñan su trabajo.

De ahí que la constante utilización de esta modalidad contractual por parte de las empresas nicaragüenses ocasionó que en abril del año 2009 se presentara ante la Asamblea Nacional de Nicaragua un anteproyecto de ley para regular la tercerización; sin embargo, desde esa fecha hasta hoy el anteproyecto de ley no se ha convertido en ley vigente.

Aun sin un marco regulatorio específico en materia de tercerización se tienen de manera dispersas artículos tanto en el código del trabajo vigente como en la Ley No. 618 “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo” que rigen la tercerización y con base a estos marcos legales se han dictado

sentencia en las cuales se protegen los derechos de los trabajadores frente a este tipo de forma de trabajo creando una responsabilidad compartida, en vista que los trabajadores tienen una relación laboral FORMAL para con la Empresa de outsourcing y una relación laboral REAL para con la empresa Contratante, estableciéndose así una especie de relación laboral triangular, prevaleciendo a criterio del Tribunal, la relación laboral REAL (ejecución de la obra propiamente dicha), gracias al Principio Fundamental VI del Código del Trabajo de Nicaragua que establece que “Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.”; por tanto en estos casos, los trabajadores tienen el derecho de demandar conjuntamente a la Empresa de Outsourcing y a la empresa Contratante por el pago de sus prestaciones laborales, pues ambas tienen responsabilidad solidaria por el cumplimiento de pago de dichas prestaciones laborales, así se dejó establecido mediante Sentencia No. 73/2012 de las diez y cinco minutos de la mañana del ocho de marzo del dos mil doce, emitida por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación.

- El teletrabajo:

Son empresas tercerizadas que ofrecen sus servicios a través de las redes de intercomunicación y son los medios que predominan para ejecutar las tareas laborales. Esta nueva modalidad permite que el empleado ejecute su rol desde una sede o centro de llamadas, sin necesidad de movilizarse para vender los bienes de la empresa. En algunos casos esa sede puede ser hasta su propia casa. Las áreas que se pueden vincular con esta forma de trabajo son las ventas y cobros, la contabilidad, el diseño, etcétera.

- Trabajo desde casa o a domicilio:

Consiste en realizar labores desde otro lugar o sede diferente a la del empleador. El trabajador no tiene la necesidad de asistir a una oficina; pues desde su casa puede desempeñar el cargo asignado. Debes saber que para ello se necesitan de dispositivos específicos que son las herramientas de comunicación son las que se hace el trabajo. Los ejemplos más comunes son la computadora y el teléfono.

- Trabajos temporalizados o servicios temporales:

Este tipo de trabajo es una tendencia que se ha venido desarrollando desde ya unos siete años y su objetivo es flexibilizar tanto el tiempo de ejecución de un trabajo como el plazo para realizar el mismo.

Esto lo que crea es una contratación por cierto tiempo en el cual el trabajador percibe un ingreso y se beneficia de los derechos consagrados en la

ley de seguridad social, pero en un determinado tiempo, lo cual conlleva a que el empleador tenga un pasivo laboral controlado y que los trabajadores en ocasiones laboren por medios tiempo o por roles de trabajo asignados.

Nicaragua, actualmente está evolucionando de cara a la modernización tecnológica y a los diversos tratados internacionales que Nicaragua suscribe y como consecuencia de la ratificación de los tratados las fronteras no son un obstáculo para ejecutar una forma de trabajo. Por lo cual las relaciones laborales van a ir evolucionando de manera que se incrementen tanto las formas de trabajo como la necesidad de poder las empresas diversificar la prestación de sus servicios.

Esta modernización y cambios tecnológicos por ser constantes y poco predecibles, no podemos decir que exista una seguridad jurídica que indique cual es el camino por el cual seguirá la relación laboral por lo que el futuro es incierto pero lleno de cambios tanto para los empresarios como para los trabajadores y la relación laboral seguirá en constante evolución por lo que las normas deben irse adaptando a fin de poder velar que se cumplan la protección de los trabajadores.

HABLAN LAS ASOCIACIONES MIEMBROS





**CUÁLES
SON LOS**

PRINCIPALES DESAFÍOS

DE LAS RELACIONES

LABORALES

EN SU PAÍS



Argentina



JOSE MANUEL AGGIO

Presidente ADRHA



Construir un modelo colaborativo y que cree valor

Recientemente el contexto de las relaciones laborales en Argentina se ha caracterizado por un aumento de la conflictividad. En ese marco, los principales actores - empresarios, sindicatos y el Estado - enfrentan desafíos que posiblemente influyan en el crecimiento (o falta de) económico y social de la próxima década:

- En primer lugar debemos atravesar exitosamente un periodo de fricción que ya lleva casi dos años, e ir gradualmente encauzando los conflictos que están afectando el normal desenvolvimiento de la actividad económica.
- Por otra parte, tomar esos conflictos

como una oportunidad para trabajar en el aumento de la productividad, brindando herramientas modernas desde la legislación y los convenios colectivos de trabajo.

- Por último, quizás con una mirada a más largo plazo, el principal desafío construir un modelo de relacionamiento distinto; enfocado en la creación de valor para las empresas, los trabajadores y la sociedad en general.

En definitiva, el principal desafío es comenzar a aggiornar al siglo XXI y la modernidad el marco de funcionamiento de las relaciones laborales.



CARINA RIVERO

Presidente
ASOBOGH



Bolivia

Actualmente en Bolivia tenemos el desafío de poder cubrir las expectativas de los sindicatos de trabajadores y la rentabilidad de las empresas. Desde el año 2006 tenemos incrementos salariales obligatorios y cada año son más las empresas afectadas que no pueden superar el sobrecosto que eso genera.

Por otro lado, con mayor intensidad ahora, vemos en las empresas el desafío de adaptación rápida a la tendencia digital y a las nuevas tecnologías que está impulsando un cambio de mentalidad en los trabajadores. Las empresas precisan una mentalidad de agilidad para adaptarse con rapidez a

los cambios que se presentan con mayor frecuencia. Sabemos que todo cambio genera tensión, y las empresas precisan que esa tensión tome cada vez menos tiempo y que los trabajadores adopten los cambios con mayor naturalidad.

Brasil



WOLNEI TADEU FERREIRA

Director Jurídico de
ABRH Brasil



En este momento, Brasil está debatiendo una amplia reforma en leyes laborales básicas, pues estamos enfrentando un alto nivel de desempleo y un momento difícil en nuestra economía. Hay un proyecto legislativo que tiene como objetivo traer seguridad jurídica, disminuir los conflictos y procesos judiciales laborales, fortalecer las relaciones colectivas, separar el derecho laboral de la relación comercial y, por fin, favorecer empleabilidad con nuevas jornadas y sistemas flexibles de trabajo. Hoy tenemos un 14% de desempleo, cerca de 14 millones de personas están buscando colocación, esta situación se agrava con la caída de la economía, que desde casi 3 años viene registrando crecimiento negativo del PIB.

Otras reformas en la Providencia Social y Tributaria están en debate también, probablemente sean aprobadas para 2018. En marzo de este año, la tercerización de servicios fue aprobada y la ley para servicios temporales fue ampliada, todo para favorecer el empleo. Si todas esas medidas fueran efectivas, estaríamos ante una revolución en las relaciones laborales de Brasil, con una mayor representación en los locales del trabajo, acuerdos colectivos por empresa, nuevas y flexibles formas del trabajo y jornadas, que juntos con el alejamiento judicial deben traer un creciente florecimiento del empleo.

Chile



CARLOS ELBO

Presidente
CERH



La dicotomía entre la gestión moderna de personas basada en la confianza y el esquema rígido de Relaciones Laborales impulsado por los cambios legislativos hacen que gestionar personas en Chile hoy sea un poco esquizofrénico.

Por un lado buscamos colaboradores felices, autogestionados, productivos y, por otra parte, el estricto marco regulatorio que exige controles, registros e impone rigideces y prohibiciones.

Es un arte equilibrar ambos aspectos y este arte debe extremarse en estos tiempos en que en Chile estamos estrenando un nuevo Código del Trabajo que potencia

al Sindicato como el único ente que puede otorgar beneficios y por ende es prácticamente obligatorio pertenecer a él. De esta manera la huelga, en el caso de que no haya acuerdos, es prácticamente total en la empresa.

La Gerencias de RRLL se transforman así en un elemento clave, al igual que los abogados especialistas en materias laborales y el desafío desde la gestión de personas en el amplio sentido de la palabra, es saber convivir con este rígido marco legal sin perder el entusiasmo y perseverar con el objetivo de crear espacios de trabajo armónicos, flexibles y productivos.



CARLOS G. SCHMIDT-MUMM JUNGUITO

Vicepresidente Junta Directiva
Federación Colombiana de
Gestión Humana



Colombia

Las decisiones laborales de la Corte Constitucional, la agenda normativa del Gobierno, el cumplimiento del plan laboral derivado del TLC con Estados Unidos y el proceso de paz, plantean grandes desafíos de relaciones laborales al interior de las empresas operando en Colombia. Entre los principales desafíos para el sector empresarial están:

- Gestionar el incremento en el número y complejidad de negociaciones colectivas debido a la proliferación de nuevos sindicatos amparados en el principio de multifiliación definido por la Corte.
- Administrar adecuadamente marcos normativos inciertos, como el futuro de los pactos colectivos y la reglamentación de la tercerización laboral.
- Limitar la falta de competitividad que está generando la carga de costos por

personal con fuero de salud.

- Asegurar una efectiva reinserción laboral de los miles de desmovilizados de grupos armados, en el marco del proceso de paz.
- Adicionalmente, el Gobierno tiene el gran desafío de lograr una reforma pensional que cierre brechas entre los sistemas público y privado, elimine discriminaciones de género y sea sostenible en el largo plazo.



RANDALL GONZÁLEZ SOLANO

Socio BLP. Presidente de la Asociación Costarricense de Gestores de Recursos Humanos.



Costa Rica

Costa Rica tiene una legislación laboral del año 1943. El Código de Trabajo es la segunda ley de la República, instrumento legal que en su época representó un avance extraordinario en materia laboral en general. Hoy esta normativa se encuentra obsoleta, y es de difícil aplicación en las relaciones laborales. Uno de los principales desafíos en esta materia tiene que ver con actualización de este marco legal sustancial. Paradójicamente, Costa Rica a partir del 26 de julio del presente año contará con una modificación masiva de artículos procesales laborales. Decimos que paradójicamente, ya que, en dicha modificación, no se incluyen temas sustanciales o de fondo, a excepción del tema de discriminación laboral. Se desaprovecha así, la oportunidad de legislar sobre temas de prioritaria necesidad para el sector empresarial; como por ejemplo: flexibilidad de

contratación, jornadas y de horarios, mayor autonomía de contratación entre patrono y trabajador, mayor claridad en cuanto a posibilidades de aplicación de régimen disciplinario, etc. En el país se ha dado una sobreprotección desmedida e injustificada al sector sindical, en donde cada vez más, los dirigentes sindicales obtienen mayores concesiones, siendo que en muchos casos hay abusos por parte de estos grupos, por lo que su interés en las modificaciones normativas, siempre va enfocado en mantener los privilegios groseros que gozan, en comparación con el grueso de la población laboral del país. En este sentido, un gran desafío a nivel país, es volcar la mirada al sector productivo patronal para dotarlo de herramientas, mediante normativa laboral de avanzada, y dejar de modificar la legislación únicamente en provecho de la clase privilegiada sindical.



PILAR MONCAYO

Directora ADGHE
Comisión laboral



En Ecuador uno de los principales desafíos es la generación de empleo, para ello se están realizando propuestas de diferentes esquemas de adaptabilidad laboral, dinamización de las relaciones de trabajo, modalidades de teletrabajo, trabajo juvenil, promoción del primer empleo, jornadas de trabajo flexibles, acorde a los requerimientos de las empresas.

La última encuesta realizada por nuestra Asociación, sobre beneficios flexibles, revela que las nuevas generaciones prefieren trabajar por proyectos, en horarios flexibles y a distancia, las personas de distintas generaciones aspiran a tener trabajos en los que tengan mayor conciliación entre vida personal y laboral.

La gestión humana fortalecerá su rol de asesor para el negocio en la toma de decisiones así como en una gestión dinámica y colaborativa de

las relaciones laborales y su marco jurídico, adaptando las modalidades contractuales a las necesidades de la empresas, gestionando la diversidad, adaptabilidad al cambio, desarrollo de talentos, en el nuevo escenario digital y 4ta. revolución industrial.

Es imprescindible desarrollar un nuevo enfoque en las relaciones laborales, así como en el estilo de liderazgo, atendiendo las crecientes aspiraciones y expectativas de las nuevas generaciones que demandan cambios en los paradigmas de gestión y contratación, en los que se incorporen el trabajo por proyectos, el teletrabajo, la flexibilidad laboral, la gestión de la diversidad, la conciliación.

Buscamos equilibrio entre productividad, satisfacción laboral, conciliación entre vida laboral y personal, en un marco jurídico que, esperamos, se adapte a las nuevas condiciones y requerimientos.



AUGUSTO VALENZUELA HERRERA

Facilitador AGH y socio
Valenzuela & Herrera
Asociados



Cada día se ha incrementado la economía informal en Guatemala, lo que implica que alrededor del 75% de la población económicamente activa carece de un contrato de trabajo formal y cobertura de la seguridad social.

Uno de los desafíos principales para el país es dar confianza al inversionista, certeza jurídica a las actividades empresariales y de esa forma generar empleo formal, dinamizando de esa forma la economía.

La legislación laboral data de los años 40 siendo por lo tanto muy tradicionalista, lo

que no permite al Estado y a las empresas afrontar los desafíos que el siglo XXI exige en un mundo globalizado, con tratados de libre comercio, bloques económicos, competitividad, productividad, avances tecnológicos, economías abiertas, eliminación de barreras arancelarias, cambios generacionales y otros elementos, que obligan a que el marco normativo dé espacio, entre otras, a nuevas formas de trabajo, que les permita a las empresas competir, debiendo capacitar a sus trabajadores para hacerle frente a los retos actuales y mejorar los puestos de trabajo.



BIRMANIA AGUIRRE

Tercer vocal



Nicaragua

El ritmo de crecimiento económico de Nicaragua en los últimos años superó la tasa de crecimiento poblacional, pero los resultados no han sido uniformes para todos los sectores, y especialmente las diferencias se identifican en la remuneración tradicional, en función de un cargo, pero luego del género que lo desempeña; los Gestores de Talento Humano enfrentan el desafío laboral de establecer sistemas de remuneración más equitativos entre género, y adicionalmente compensar

en forma diferencial a quienes mejor se desempeñan; además de crear un paquete de beneficios más ajustado a las expectativas de cada género. Desde el punto de vista de las empresas (empleador) el principal desafío está en que sus principales políticas y procedimientos de gestión de personal se ajusten a dichas leyes y normas y a la vez a los objetivos de productividad y eficiencia que deben primar en la empresa.



JAVIER VALLARINO

Miembro Junta Directiva
ANREH

EL DESAFÍO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE PANAMÁ

El Código de Trabajo de Panamá, fue aprobado a finales de diciembre de 1971; a pesar de que su texto ha sido modificado, muchas de sus disposiciones han quedado desfasadas.

En materia salarial, el Código de Trabajo no contempla el pago de salario a través de transferencia a una cuenta bancaria. Sin embargo, la mayoría de los empleadores pagan el salario a través de transferencia.

En materia de vacaciones, el Código de Trabajo solamente permite el disfrute de los 30 días de vacaciones anuales en forma ininterrumpida. Sin embargo, la mayoría de los empleadores permiten

que sus trabajadores disfruten sus vacaciones de una manera más flexible. Finalmente, el Código de Trabajo no contempla el trabajo remoto. A pesar de que un número plural de empresa han implementado esta modalidad, cierto es que esta forma de trabajo, al no estar regulada, presenta una serie de riesgos para el empleador en materia de horas extras y accidentes de trabajo en la residencia del trabajador.

El desafío, consiste entonces en impulsar iniciativas legislativas tendientes a adecuar las normas del Código de Trabajo, para que su texto esté sintonía con la realidad laboral de nuestro país.



MIRIAM GINZO

Pta. Asociación
Paraguaya de
RR.HH.



Uno de los desafíos a los que se enfrenta los sindicatos es el de tratar que las empresas se formalicen. El índice de informalidad empresarial, según el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social es elevadísimo. Esto trae aparejado cuestiones como la formalización del salario; que por lo general, aquí en Paraguay, el salario mínimo es tomado como techo, no como piso. El Ministerio

del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) está haciendo un gran esfuerzo para concienciar a la sociedad sobre la importancia de formalizar los empleos.

En ese sentido, los sindicatos deben bregar por la capacitación de la mano de obra de las organizaciones, así como de la mano de obra que intenta incursionar en el mundo del trabajo. Al cambiar el escenario económico y social, cambia las necesidades de la mano de obra y surge la necesidad de ajustar los modelos mentales a estas nuevas exigencias.



NESTOR ASTETE

Presidente APERHU

aperHU
ASOCIACIÓN PERUANA DE RECURSOS HUMANOS

Perú

Las relaciones laborales en Perú, están reguladas en su mayoría por la legislación revisada en los años 90's, quiere decir que no son muy antiguas y no son ajenas a las interpretaciones de los gobiernos de turno. Claramente existen muchas mejoras a incorporar, sobre todo las que fomenten el trabajo formal y en condiciones cada día más dignas.

Hoy, la rigidez laboral es un freno a la generación de empleo formal. Las contrataciones en cualquier modalidad, el buen desempeño, meritocracia, eficiencia operativa, entre otros se ven afectados negativamente. La tasa de desempleo juvenil está alrededor del 70% y las empresas solo encuentran trabas burocráticas para la formalización, con

pasivos y obligaciones onerosas.

Los sindicatos, sabemos es un derecho de todo trabajador a sindicalizarse, sin embargo, los movimientos sindicales en el Perú, también deben modernizarse y entender que su principal responsabilidad es defender los derechos de sus afiliados por encima de cualquier interés personal y también es defender la preservación de la fuente de trabajo, la empresa.

En Perú, el gran reto, es retomar el dialogo sindicato-empresa, con leyes claras, seguras y dignas para los trabajadores y las empresas; con leyes e interpretaciones consistentes y coherentes para todos por igual.

Rep. Dominicana



AMARILIS GARCÍA R.

Presidenta ADOARH



La ley actualmente vigente que regula todos los asuntos relacionados con el trabajo en la República Dominicana, tiene 25 años de promulgada. Su aplicación durante los años transcurridos, ha evidenciado que necesita ser mejorada en ciertas disposiciones que están resultando inaplicables a causa de las exigencias de un contexto socio económico, nacional e internacional, significativamente diferente al que existía un cuarto de siglo atrás.

El dialogo para la reforma del Código, iniciado en 2013 no ha concluido. Existe un impasse a consecuencias de desacuerdos en torno a varios temas. Los grupos sindicales y empresariales han presentado sus inquietudes con relación

a la Ley, cada uno defendiendo los intereses de su sector. Sus demandas, si bien definen oportunidades de mejoras, a la vez generan un estado tensionar entre ellos.

A la fecha el mayor de los desafíos en temas de relaciones laborales, lo es lograr restaurar el diálogo entre las partes y a efectos consensuar una reforma con el empresariado, los trabajadores y gobierno, que tome en cuenta la realidad económica, que mejore las condiciones salariales en términos generales y promueva el empleo digno, así como las capacidades productivas de las empresas, incluyendo las pequeñas y medianas empresas, permitiendo al país ser más competitivo.

Uruguay



JOSÉ PRATO

Miembro del
Consejo Consultivo
ADPUGH



No puede ser sorpresa para nadie los avances tecnológicos, de carácter exponencial y disruptivo que se van produciendo día a día en el mundo y también en Uruguay, a pesar que muchos dicen que los cambios llegan a nuestro país treinta años después.

¿A qué modelo de relaciones laborales nos enfrentamos en este nuevo mundo tecnologizado al máximo? Parecería que el menos perjudicado podría ser el

sector empresarial y, quizás, encuentre beneficios en este nuevo contexto, disminuyendo los costos laborales. Pero, seguramente uno de los escollos más importantes sea el obtener recursos humanos calificados para este nuevo escenario y otro, nada menor, cuanto menos sea el factor humano trabajador, menor serán los consumidores de los productos o servicios que se ofrezcan en el mercado.

Se podría avizorar como el más perjudicado al sector trabajador, en el sentido que se perderán muchas fuentes de trabajo que hasta el momento eran requeridas y que la automatización y robotización harán

caer. Por ello, tendrán que repensarse y ver que estrategias podrán llevar a cabo en este nuevo escenario. Sin dudas, que la educación y formación serán claves en la reconversión de los trabajadores (quizás no todos) que el sistema vaya dejando fuera del mercado laboral.

El Estado debería jugar un rol muy activo, es más, debería ser un rol proactivo, llamando a las partes a analizar este nuevo mundo laboral y de qué manera él, como uno de los actores principales, llevar adelante políticas de formación, reconversión, de implementar nuevas formas y contenidos de la negociación, etc.



HUGO URDANETA

Ex Presidente y
Miembros del Consejo
Consultivo AVGH



Venezuela

La constante negativa del gobierno a definir las políticas laborales del país bajo la modalidad de relaciones tripartitas (gobierno, empresarios, sindicatos) violando acuerdos de la OIT.

Dominio por parte del gobierno de la actividad sindical, a través del Consejo Supremo Electoral (CNE) al controlar las elecciones y legalizaciones de los sindicatos, lo que también es violatorio de los acuerdos de la OIT.

Atomización y politización de las centrales sindicales del país, lo que las debilita la protesta unificada contra el gobierno.

Criminalización y judicialización de la protesta.

El dramático cierre de empresas, y la reducción de operaciones, se estima en más de un 50 % del cierre del parque industrial del país, y un operando a un 30% de la capacidad operacional.

Inflación más alta del mundo, que ha pulverizado la capacidad adquisitiva del salario.

Crisis económica golpeando a las empresas que le dificultan mantener el headcount, teniendo que realizar negociaciones costosas debido a inamovilidad.

Necesidad de tomar decisiones laborales para la supervivencia, dentro de un escenario de amenazas del gobierno y una legislación laboral leonina.

NOTICIAS

FIDAGH

FORO TALENTUM LATAM

MAYO 4 DE 2017 RIO DE JANEIRO BRASIL

El 4 de Mayo del 2017 en la sede de la Fundación Dom Cabral, La Asociación Brasileña de Recursos Humanos- ABRH organizó el Foro Latinoamericano Talentum Latam, el cual abordó los impactos políticos, económicos al interior de las organizaciones del continente así como las estrategias y prácticas de Recursos Humanos en ambientes adversos. El evento contó con un primer panel conformado por Lina Eiki Nakata Gerente de contenidos GPTW, Galucimar Peticov Directora de Recursos Humanos de Banco Bradesco S.A Fabio Rosé Director de RH de L'Oréal, moderado por Leyla Nascimento Presidente Fidagh. Un segundo panel "Impacto Político y Económico sobre Recursos Humanos de

LA" contó con los participantes: Yleana Corredor Vicepresidente del Area Andina presentando el contexto Venezuela, el caso Panamá presentado por Jeannette Karamañites Past President Fidagh, Beatriz Flores Directora de TH Latam CGG Brasil, Jose Manuel Aggio Director RH Dadone y Presidente ADRHA Argentina, moderado por Ivan Arenas Jaramillo Presidente ACRIP y Primer Vicepresidente de Fidagh. También se expuso la temática "Etica e Impunidad" presentado por Paulo Resende Profesor de Fundación Dom Cabral y moderador Eladio Uribe Presidente Consejo Consultivo Fidagh. El evento contó con más de 50 Lideres de RH de Rio de Janeiro.



8vo. Congreso de Gestión del Talento Humano

1 DE JUNIO DE 2017 REPÚBLICA DOMINICANA

Nuestro 8vo. CONGRESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, en esencia tiene un principio unificador que potencializa al individuo, este lema no es una casualidad o invención, sino que tiene la intención de tocar y transformar la mente y el corazón para ayudarles a revelar su verdadero talento.

La inspiración de este congreso es producto de nuestro caminar por la vida, que nos ha hecho resaltar al Ser Humano como el génesis del desarrollo de la familia, la comunidad, la organización y la nación.

Esto es un intento de volver auténticamente la mirada al origen de la Gestión del Talento, que es el SER, que encierra el ADN de la chispa divina que impulsa al individuo en 3D: cuerpo-soma, alma-psiquis, espíritu-pneuma: la triada perfecta para cumplir el propósito del SER, que por convicción puedo afirmar que tenemos una misión en este mundo y en los espacios labores para desarrollar los talentos humanos que tenemos en la organizaciones, misión que hemos

asumido, y que no podemos posponer.

Estamos emprendiendo nuevos tiempos y necesitamos holísticamente SER-PENSAR-HACER, para alinearnos con la filosofía organizacional de forma diligente para hacer nuestro trabajo de forma eficaz y que aporte significativamente al desarrollo de nuestras empresas, lo que alcanzaremos trabajando de forma meticulosa, estar puntual, manteniendo la palabra, asumiendo la responsabilidad de cada acto, sea cual sea el resultado, manteniendo el control de las emociones y toma las decisiones en el momento adecuado con una equilibrada dosis de razón y sentimientos.

En estos dos días tuvimos 12 conferencias de alto nivel, que contribuirán a su desarrollo personal y profesional.

Muchas gracias a ustedes por confiar en la Junta Directiva y sobre todo nuestros patrocinadores que nos brindaron no solo su recurso financiero, sino que su confianza, que es invaluable para nuestra gestión.



Nombramiento nuevo Directorio Ejecutivo FIDAGH 2017- 2019

RIO DE JANEIRO BRASIL 5 DE MAYO 2017

En el marco de la Asamblea General realizada en Rio de Janeiro el pasado 5 de Mayo, se aprobó la conformación del Nuevo Directorio Ejecutivo FIDAGH para el periodo 2017- 2019 que tomará posesión oficial en Montevideo en el mes de Octubre del 2017, en el nuevo equipo de trabajo Iván Darío Arenas Jaramillo actual Presidente de la Federación Colombiana de Gestión Humana tomará el liderazgo como nuevo Presidente de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana-FIDAGH, a quien auguramos muchos éxitos durante su gestión.



Federacion Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana

DIRECTORIO EJECUTIVO FIDAGH 2017- 2019

- Presidente- Iván Arenas Jaramillo - Federación Colombiana de Gestión Humana
- 1er Vicepresidente- Raul Massarini - Asociación de Recursos Humanos de la Argentina
- Vicepresidente Area Andina- Yleana Corredor-Asociación Venezolana de Gestión Humana
- Vicepresidente Area Sur -Elaine Saad -Asociación Brasileña de Recursos Humanos
- Vicepresidente Area Centro- Lisellotte Ortega- Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá
- Secretario Tesorero- Cassio Mattos-Asociación Brasileña de Recursos Humanos
- Pasado Presidente - Leyla Nascimento-Asociación Brasileña de Recursos Humanos
- Presidente del Consejo Consultivo- Fernando Ariceta- Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana

Reuniones oficiales de Directorio Ejecutivo y Asamblea General

RIO DE JANEIRO 4 Y 5 MAYO 2017

Por cortesía de ABRH Brasil y ABRH Rio de Janeiro el pasado 4 y 5 de Mayo en la ciudad de Rio de Janeiro se desarrollaron las reuniones de Directorio Ejecutivo y Asamblea de FIDAGH. En esta última se reunieron 28 delegados provenientes de 12 países. Entre los temas se abordados en la agenda se encontraron: los avances de la planeación estratégica, los informes de gestión de las Asociaciones Nacionales Miembros ANM's en pro de gestionar el intercambio de mejores prácticas entre las Asociaciones, avances en los nuevos productos como es el caso de la Revista Talentum Latam, los avances del Congreso Interamericano de Gestión Humana-CIGEGH 2017 que tendrá lugar los días 11, 12 y 13 de Octubre 2017 en Montevideo Uruguay y el desarrollo de nuevos servicios y productos para las Asociaciones Miembro y afiliados. FIDAGH también estuvo presente en las reuniones oficiales del Directorio de la WFPMA representados por Leyla Nascimento Presidente Fidagh, Lisellote Ortega Secretaria Tesorera y Aida Josefina Troncoso VP del Area Centro Caribe.



DIRECTORIO DE ASOCIACIONES

MIEMBROS FIDAGH

		Presidente: José Manuel Aggio www.adrha.org.ar/
		Presidente: Carina Rivero www.asobogh.com/
		Presidente: Elaine Saad www.abrhbrasil.org.br/cms/
		Presidente: Carlos Elbo
		Presidente: Iván Arenas www.acripnacional.org/
		Presidente: Randall Gonzalez www.acgrh.net/
		Presidente: Amarilis García www.adoarh.org/
		Presidente: Yaroslav Vlasak www.adghe.com/
		Presidente: Eloisa Diéguez de Fonseca www.agh.gt/
		Presidente: Karla Parrales www.aerhnic.org/
		Presidente: David Cabrera www.anrehpanama.org/
		Presidente: Miriam Cañete de Ginzo www.aparh.com/
		Presidente: Néstor Astete www.aperhu.pe/
		Presidente: Daniel Paredes www.adpugh.org.uy/
		Presidente: Judith Gonzalez www.avgh.org.ve/

CONGRESOS DE LAS ANMs

2017

CRONOGRAMA

	PAÍSES	FECHAS	CONTACTO
	BRASIL	15 al 17 de Agosto	www.abrhbrasil.org.br/cms/congressista@conarh.com.br/ Tel: 55 - 11 3138 -3420
	PANAMÁ	7 y 8 de Septiembre	www.anrehpanama.org/
	ECUADOR	21 y 22 de Septiembre	www.adghe.com/
	BOLIVIA	13 y 14 de Julio	
	COLOMBIA	27 de Octubre	www.acripnacional.org/
	COSTA RICA	21 y 22 de Noviembre	www.linkedin.com/company/asociacion-costarriense-de-gestores-de-recursos-humanos
	GUATEMALA	3 y 4 de Agosto	www.agh.gt/
	PARAGUAY	3 y 4 de Agosto	www.aparh.com/
	PERÚ	9 de Noviembre	www.aperhu.pe/
	URUGUAY	CIGEH 11, 12 y 13 de Octubre	www.adpugh.org.uy/

Reflexión...

Tus colaboradores son tu principal marca de éxito. No olvides que ellos deben ser los primeros en participar en la celebración de los logros. Respetar sus derechos; sobre todo, halagar y promover sus valores, ideas, opiniones y organización, es ser un líder de cualidades superiores para estos tiempos. En cambio, darles la espalda a los que son contigo, representa el inicio de la acumulación de derrotas y por ende, reducción continua de participación de mercado. ¿Lo sabías?

Eladio Uribe

Presidente del
Consejo Consultivo





TRABAJO + HUMANO



XXXV CONGRESO INTERAMERICANO DE GESTIÓN HUMANA CIGEH2017

11, 12 Y 13 DE OCTUBRE
MONTEVIDEO



EL PAIS

