

INTERNACIONAL

CHILE, COLOMBIA, PERÚ Y MÉXICO HAN PROPUESTO MODIFICACIONES A SUS NORMATIVAS

La visión de los abogados sobre los planes de reforma laboral en la Alianza del Pacífico

■ Por décadas, América Latina ha vivido en una necesidad constante de aplicar cambios a las normas que rigen a sus países. En materia de salud, previsional y en el ámbito laboral las modificaciones a las leyes son rutinarias. Hoy por hoy, sobre todo los avances tecnológicos han obligado a muchas empresas a transformarse y, con ello, el empleo también

está evolucionando. En entrevista con medios económicos locales de los países miembros de la Alianza del Pacífico, que además forman parte de la Red Iberoamericana de Prensa Económica de la región, expertos legales explicaron en qué se centran las discusiones, y las ventajas y desventajas de las propuestas de los gobiernos.

Chile y su debate por la reducción y flexibilización de la jornada laboral



El debate en Chile se ha centrado en la reducción de la jornada laboral (a entre 40 o 41 horas semanales) y la posibilidad de introducir -o no- el tema de la flexibilización, lo que ha enfrentado al gobierno de Sebastián Piñera con las diputadas del Partido Comunista, Karol Cariola y Camila Vallejo. En entrevista con DF, Carolina Carrillo, asociada senior del área laboral de Barros & Errázuriz Abogados, manifestó

que las iniciativas de modernización laboral son necesarias, considerando que "la legislación de hoy está desactualizada, lo que dificulta y en muchos casos impide, la prestación de servicios conforme a estándares necesarios". Sobre las dos propuestas que se discuten, Carrillo consideró que la del gobierno "está más alineada con las necesidades de modernización y flexibilización laboral que nuestro mercado requiere, mientras que la de las diputadas sólo se refieren a una disminución de jornada, que puede llegar a ser de 35 horas semanales". Y agregó que los cambios del proyecto oficialista flexibilizan el mercado y permiten el ingreso de nuevos actores al mundo laboral, con lo que "aumentará la creación de puestos de trabajo y disminuirá el desempleo".

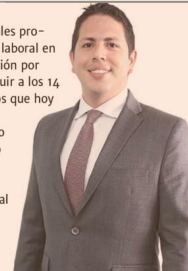
México aplica cambios que buscan una mayor libertad sindical



El 1 de mayo de este año entraron en vigencia cuatro leyes relacionadas con la reforma laboral, entre las que destacan polémicos cambios en materia sindical. Como detalló Claudio Jiménez, socio del área laboral de Mijares, Angoitía, Cortés y Fuentes, al diario El Economista, ahora "serán los propios empleados quienes elijan a un sindicato que cuente con el respaldo de, al menos, 30% de los empleados sindicalizados". También, se determina que ellos deberán aprobar -en voto personal, libre y secreto- los términos y condiciones de los contratos colectivos, lo que puede complicar llegar a acuerdos en las revisiones de dichos contratos. Según el experto, la reforma además "ha generado mucha incertidumbre entre las empresas", porque no será aplicada de manera inmediata, aun cuando ya fue publicada en el Diario Oficial.

"Se especula que se aplicará paulatinamente, mas no se cuenta con la certeza sobre la manera ni los tiempos de aplicación", que dependen de la creación de los nuevos Tribunales Laborales federales y locales. "La experiencia nos ha demostrado que difícilmente se cumple con los tiempos establecidos en la Ley", apuntó.

Colombia con el foco puesto en la cotización por horas trabajadas



Una de las principales propuestas de la reforma laboral en Colombia es la cotización por hora, que permita incluir a los 14 millones de ciudadanos que hoy no cotizan. Según explicó Mauricio Montealegre, asociado senior del área laboral de Gómez-Pinzón Abogados al diario local La República, con esta propuesta "se logrará un mayor recaudo de aportes económicos, promoviendo la sostenibilidad del sistema y la garantía de cumplimiento de la población afiliada".

Además, dijo, la propuesta podrá generar mayor formalidad laboral porque se permitirá cumplir con las obligaciones proporcionales al tiempo de trabajo. Eso sí, destacó que "el gran desafío (...) está en lograr que las plataformas de recaudos de aportes al Sistema de Seguridad Social se adapten a las diferentes estructuras de contratación, tiempo de trabajo y salario". Otro debate es la inclusión de los modelos de economía digital -como Rappi o Uber Eats-, sobre lo que estimó necesario "crear una regulación que defina los nuevos trabajadores" para organizar y formalizar el mercado laboral.



Perú y su apuesta por reducir el alto porcentaje de informalidad

El gobierno de Martín Vízcarra en Perú adelanta una reforma laboral con la que busca reducir de manera progresiva el alto porcentaje de informalidad, que se estima sobre el 70% entre la población ocupada. Para ello, en julio, se introdujo el Plan Nacional de Competitividad y Productividad Laboral que toma en cuenta 80 medidas para nueve ámbitos, tales como Infraestructura, Mercado laboral o Ambiente de Negocios, entre otros.

Al respecto, Eric Castro, socio del área Laboral de la firma legal Miranda & Amado, explicó al diario peruano Gestión que, al menos en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, "todo parece indicar que los incentivos para la formalización siguen siendo insuficientes para que muchos emprendedores se animen a dar el paso hacia la formalidad". Agregó que en el sector público también se busca implementar un nuevo régimen laboral

basado en la meritocracia. Ello ha encontrado resistencia, especialmente porque las entidades públicas sienten que operan bien bajo el régimen laboral privado. "Esta es una reacción propia de un cambio drástico como el que se propone", aclaró. Sin embargo, consideró que el acceso con reglas claras y la permanencia sujeta al desempeño, "es uno de los aspectos que puede traer muchos beneficios en cuanto a atracción y retención del talento en el Estado".