

2019
2020

NOVEDADES LABORALES

En las economías que componen
la Alianza del Pacífico



PRESENTACIÓN

La presente publicación resume las tres principales novedades laborales del 2019 en Chile, Colombia, México y Perú, respectivamente. Asimismo, detalla las tres principales tendencias laborales en la región para el 2020.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	3
Chile.....	4
Colombia.....	5
México.....	6
Perú.....	7
2020: tendencias laborales.....	8
Equipo laboral.....	9

RESUMEN

MÉXICO

- Impartición de justicia laboral
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- Constancia de representatividad

COLOMBIA

- Plan Nacional de Desarrollo (PND)
- Riesgos psicosociales
- Ingreso de extranjeros

PERÚ

- Plan Nacional de Productividad y Competitividad (PNPC)
- Hostigamiento sexual
- Igualdad salarial

CHILE

- Contrato para teleoperadores
- Estatuto Laboral Joven
- Reducción de la jornada semanal

Chile

CONTRATO PARA TELEOPERADORES

1 Se creó un contrato especial para los teleoperadores, en el cual deberán incluirse las remuneraciones fijas y variables que se acuerden, junto a sus parámetros respectivos. Se establece que los teleoperadores tendrán derecho a descansar 10 segundos entre cada conexión y a un descanso de 30 minutos, adicional al tiempo de refrigerio, que deberá darse durante la jornada en tiempos mínimos de 10 minutos y no podrá otorgarse en un bloque único.

ESTATUTO LABORAL JOVEN

2 Esta ley establece una alternativa de jornada a la que podrán optar aquellas personas de entre 18 y 24 años que estén cursando estudios regulares o estén en período de titulación. Permite pactar interrupciones prolongadas para compatibilizar la jornada laboral con la jornada académica. Además, incorpora la posibilidad de pactar un permiso de interrupción de jornada para rendir exámenes académicos.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL

3 Este proyecto de ley, que actualmente se encuentra en discusión en el Senado, propone reducir la jornada máxima semanal de 45 a 40 horas. De ser aprobado, por regla general, empezaría a regir a los 12 meses desde la entrada en vigencia de la ley. Sin embargo, en el caso de las empresas con ingresos anuales por ventas y servicios inferiores a 75,000 Unidades de Fomento (UF), se aplicará gradualmente en un periodo de cinco años, comenzando en 44 horas semanales y disminuyendo una hora por año hasta llegar a las 40 horas semanales.



Colombia

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND)

El PND 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” tiene como objetivo sentar las bases que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos. Incluye importantes cambios en materia laboral y de seguridad social como: (i) la protección contra la pérdida del valor adquisitivo de la moneda para efectos de garantizar los recursos de los trabajadores en fondos de cesantías; (ii) la creación del piso de protección social para personas con ingresos inferiores a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV); y, (iii) políticas de promoción del empleo para población joven.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Se aprobaron los instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales, así como la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, como parte de una campaña de promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mentales en el ámbito laboral.

INGRESO DE EXTRANJEROS

Migración Colombia creó una nueva clasificación de los permisos de ingreso y permanencia, y aclaró conceptos sobre migración, pasajeros, tripulantes y ventajas de ingreso libre de visa para los nacionales de los países de Mercosur, CAN y la Alianza del Pacífico, siempre que éstos tengan residencia permanente en estos países.



México

IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

1 La impartición de justicia en materia laboral pasará de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales, al Poder Judicial. Los Tribunales Laborales locales entrarán en funciones en un plazo no mayor a tres años desde de la entrada en vigor del decreto correspondiente, mientras que los Tribunales Laborales Federales lo harán en un plazo no mayor a cuatro años.

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

2 Se ha dispuesto la creación del Centro de Conciliación y Registro Laboral, el cual tendrá a su cargo el registro de las asociaciones sindicales, de los contratos colectivos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo. Asimismo, tendrá una función conciliadora como requisito prejudicial. La función registral empezará en un plazo no mayor a dos años desde la entrada en vigor del decreto correspondiente, mientras que la función conciliadora iniciará en un plazo no mayor a cuatro años.

CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

3 Para solicitar la celebración de un nuevo contrato colectivo de trabajo será indispensable que el sindicato obtenga la constancia de representatividad por parte del Centro de Conciliación y Registro Laboral, acreditando que cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores. Dicha disposición entrará en vigor al año siguiente de la entrada en vigor del decreto correspondiente.





Perú

PLAN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD (PNPC)

Uno de los nueve objetivos del PNPC es “crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno”. Para alcanzar este objetivo, se plantean medidas de política como la actualización del reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, principal norma del régimen laboral privado, la promoción del teletrabajo y la modernización del Sistema de Inspección del Trabajo.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se aprobó el nuevo reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que establece nuevas obligaciones en esta materia. Entre ellas, destacan las obligaciones de contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

IGUALDAD SALARIAL

Inició la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones previstas en la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Entre ellas, destacan las obligaciones de contar con una política salarial y con un cuadro de categorías y funciones.



2020: TENDENCIAS LABORALES

1 CRISIS SOCIAL Y REFORMAS LABORALES

La crisis social en la región va a dificultar la aprobación de reformas laborales necesarias para contrarrestar los efectos de la desaceleración económica. El contexto no será propicio para flexibilizar la regulación laboral, a pesar de que sea necesario hacerlo.

2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Van a surgir nuevas iniciativas legislativas para conciliar la vida laboral y familiar, tales como la promoción del teletrabajo, la ampliación de las licencias relacionadas a la carga familiar, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, entre otras.

3 REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Se va a agudizar el debate en torno a la regulación de la prestación de servicios a través de plataformas digitales y el reconocimiento de una serie de derechos mínimos a favor de los *riders* y otros sujetos de la *gig* o *sharing economy*.

THE TEAM THAT WORKS

www.affinitaslegal.com

AffINITAS

The team that works

Affinitas es una alianza basada en América Latina, compuesta por firmas independientes y líderes en cada uno de los países donde operan.

Desde su creación en 2004, Affinitas ha sido considerada la red más prominente de la región por la relevancia de las firmas que la integran, pertenecientes todas a las principales economías que componen la Alianza del Pacífico.



Equipo Laboral



Juan Cristóbal Iturrate
jciturrate@bye.cl
+56 223788925
Chile



María Fernanda Espinosa
mfespinosa@bye.cl
+56 223788290
Chile



Patricia Vergara
pvergara@gomezpinzon.com
+57 13192900 Ext.226
Colombia



Mauricio Montealegre
mmontealegre@gomezpinzon.com
+52 13192900 Ext.390
Colombia



Claudio Jiménez
cljimenezdeleon@macf.com.mx
+52 5552017418
México



Rodrigo Del Valle
rdelvalle@macf.com.mx
+52 5552017413
México



Eric Castro
ecastro@mafirma.com.pe
+51 16104765
Perú



Sebastián Soltau
ssoltau@mafirma.com.pe
+51 16104476
Perú



AffINITAS
The team that works

www.affinitaslegal.com
contact@affinitaslegal.com

