Relaciones de trabajo en pandemia: compromisos legales *versus* compromisos morales

Patricia Monteferrante, Susana Chu y Jair De Freitas

Abril 2020

¡HOLA!

Patricia Monteferrante

Profesora y Coordinadora del Centro de Innovación y Emprendimiento del IESA. Interesada en los temas de gestión del talento y organizaciones familiares

Susana Chu

Profesora invitada del IESA. Ha desempeñado roles de docencia, investigación y consultoría en recursos humanos, organizaciones, emprendimiento y empresas familiares

Jair de Freitas

Profesor de pregrado y posgrado en la UCAB en Derecho al Trabajo. Consultor y asesor en manejo del régimen jurídico laboral. Director de la firma LABLABOR

Gracias por acompañarnos el día de hoy

Agenda

- De dónde venimos
- El cisne negro: un punto de inflexión
  - ¿Qué hacemos en términos de relaciones laborales y continuidad de las operaciones de las empresas?
- Hacia dónde vamos

De dónde venimos

Fuente: Deloitte, 2017. Rewriting the rules for the digital age . 2017 Deloitte Global Human Capital Trends
Deloitte, 2019. Liderando la empresa social: Reinvención con un enfoque humano. Tendencias Globales de Capital Humano 2019

La 4ta revolución industrial ya está aquí

Estructura en red

Organización en red, conformada por equipos multidisciplinarios agrupados en relación con el negoci (cliente, productos, etc.)

TRENDS

Publicidad
Estrategia
Liderazgo
Negocios
Análisis
Marketing
Transformación Digital

Liderazgo orientado a la construcción y dirección de equipos de trabajo, promoción del aprendizaje continuo e innovación

Desarrollar la marca empleadora a través de todos los *stakeholders*. Procurar y comunicar una experiencia de trabajo gratificante.

Empresa social:

Es una organización cuya misión combina su crecimiento económico y la generación de utilidades, con la necesidad de respetar y apoyar a su entorno y red de grupos de interés.

Venezuela

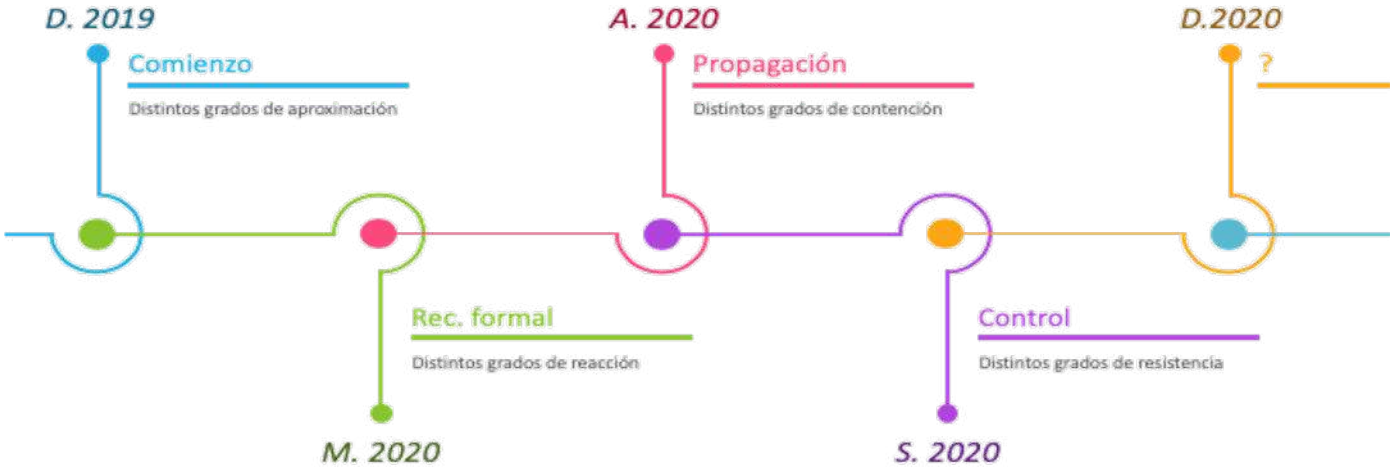
Elementos macro:

- Hiperinflación de larga duración.
- Contracción económica (-40 % estimada para el 2019).
- Dolarización de las transacciones económicas (un poco más 50% de las transacciones en las principales ciudades de Venezuela se pagan con divisas).
- Relajación de los controles.
- Mercado cambiario en constante movimiento.
- Diáspora.

Elementos micro:

- Bajos niveles de conflictividad laboral.
- Escasez de talento.
- Aceleramientos de carreras.
- Renegociación de acuerdos o condiciones de trabajo (Retribución y beneficios)

Línea de tiempo y mapa actual



Cohabitación normativa

Elenco de normas de rango legal **previamente existentes** que no están pensadas para una pandemia, a las cuales se suman nuevas normas de rango sub legal **pensadas para la pandemia** y que –entre otras cosas- tocan el tema laboral sin atenderlo de forma exhaustiva

Continuidad de prestación de servicios

Modificaciones al contrato de trabajo – prestación de servicios a distancia – Necesidad de instrumentar (riesgos, condiciones de prestación de servicios, garantías) – RIT, Acuerdos Colectivos, Acuerdos Individuales (depende de cada situación, sector, etc.).

Suspensión / finalización de prestación de servicios

Por exclusión expresa del Decreto – Imposibilidad temporal de continuar – Imposibilidad permanente de continuar

Diferencias explícitas

Consolidación normativa

Nuevas realidades = nuevas normas

Operador jurídico menor flexibilidad aplicativa – interpretativa

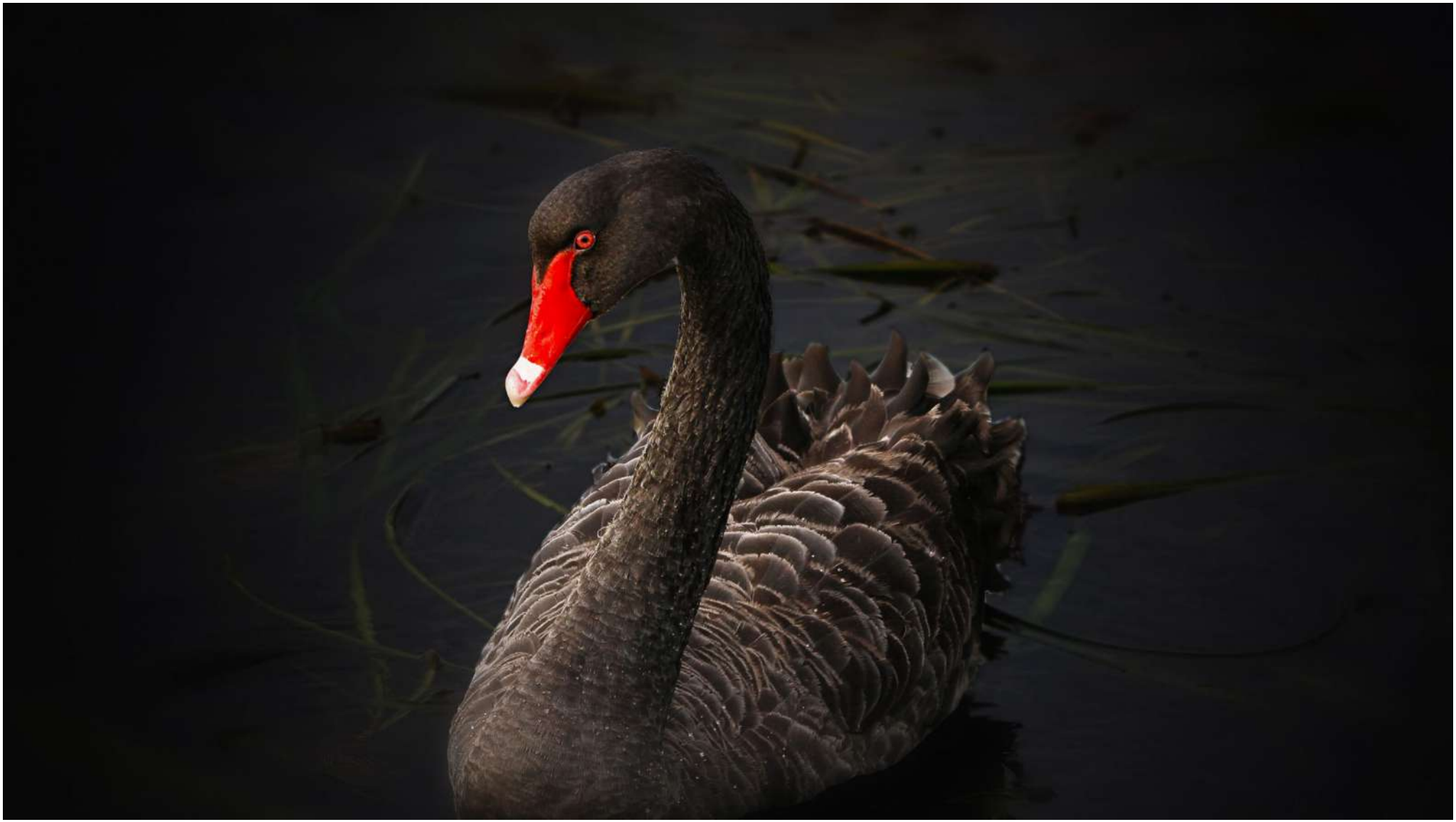
Continuidad forzada

Inviabilidad económica – suspensión intermitente – tendencia a la normalización

Claudicación

Con o sin síntomas en las fases previas (v. despidos masivos, suspensiones)

Toma de empresas



El cisne negro: un punto de inflexión

Respuestas

Macro:

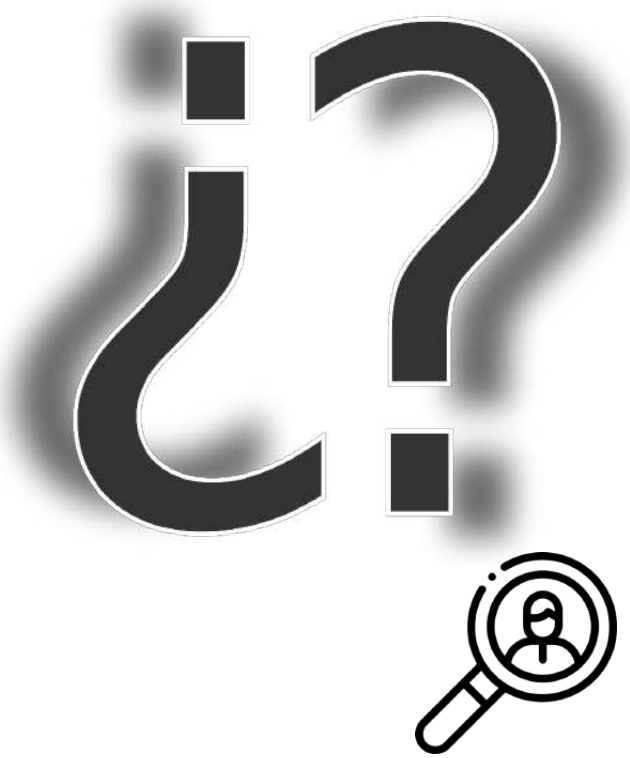
- Un nutrido grupo de países han propuesto conservar las relaciones laborales actuales, y que el Estado colabore con el financiamiento de los salarios de los trabajadores de las empresas afectadas (por ejemplo, Dinamarca, Inglaterra, Irlanda, Nueva Zelanda, Italia, España, entre otros).
- Estas medidas pretenden proteger a los trabajadores, que no se destruyan vínculos laborales valiosos y evitar la quiebra de empresas que en tiempos normales son solventes, y que generan buenos empleos.

Micro:

- Teletrabajo.
- Mantenimiento y activación de actividades críticas de los negocios.

Algunas preguntas

¿Esto es factible en Venezuela?
¿Puede el Estado venezolano hacer frente a este compromiso?
¿Qué pasa con la precariedad del empleo?
¿Qué puede hacer el sector privado en estas circunstancias?



Vísión jurídica

1. **Importancia de estar informado:** la diferencia entre un anuncio y la publicación en Gaceta Oficial.
2. **Respecto de la suspensión de la relación laboral:** alcance y efectos
3. **Respecto de los exceptuados:** Limitantes para ocurrir al centro de trabajo/teletrabajo/ ¿novación?
4. **COVID-19 ¿enfermedad común o enfermedad ocupacional?**
5. **Pasivos laborales:** subsidio de nóminas/ régimen de vacaciones

Implicaciones derivadas del marco normativo

Preguntas Frecuentes

A manera de guión para el debate

1 Discriminación de información

- ¿Son fiables las Gacetas Oficiales Digitales?
- ¿Los anuncios presidenciales son de obligatoria observancia?
- ¿Información sustituye asesoría?

2 Suspensión

- Pago de salario ¿debo? ¿puedo? ¿pasivos laborales?
- ¿Puede haber suspensión parcial en empresas exceptuadas?
- ¿Puedo pagar conceptos no salariales?

3 Exceptuados Centro de Trabajo

- ¿Debe instrumentarse la reordenación del trabajo?
- ¿Qué medidas debo tomar en materia de SSL?
- ¿Qué pasa si el trabajador no quiere prestar servicios por considerarlo riesgoso?

4 Teletrabajo

- ¿Qué debo instrumentar?
- ¿Qué obligaciones tengo como empleador?
- ¿y la responsabilidad subjetiva en materia de SSL?

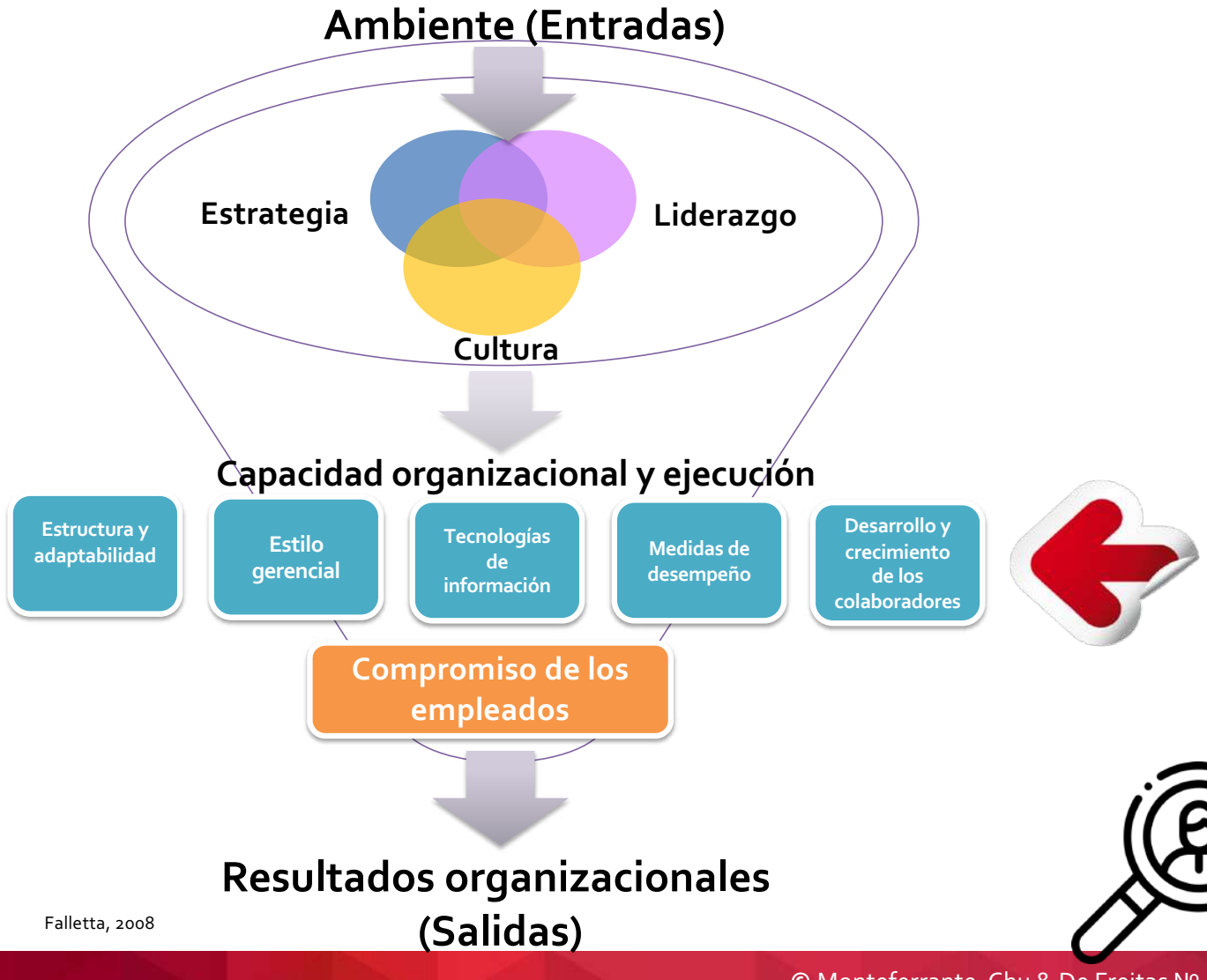
5 Otras situaciones

- ¿El trabajador puede ser obligado a tomar vacaciones?
- ¿ Qué pasa con las vacaciones en la suspensión?
- ¿Qué pasa con los contratos por tiempo determinado?

Modelo de Inteligencia Organizacional

Cambios transformacionales

Cambios transaccionales



Falletta, 2008

Modelo de 5 Factores

Fuente: Baron and Kreps, 1999

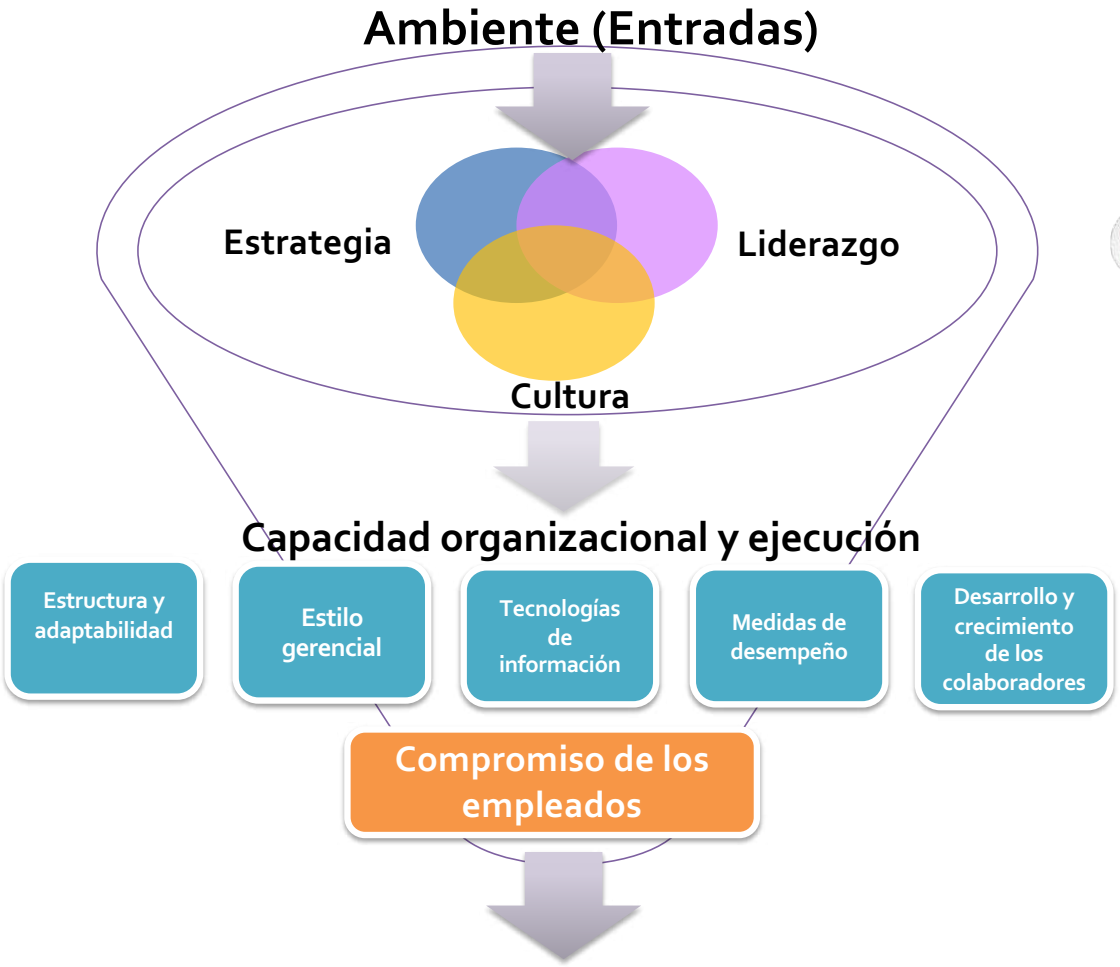
Un posible marco para comprender el futuro del trabajo

Fuente: Deloitte analysis, 2017

Modelo de Inteligencia Organizacional

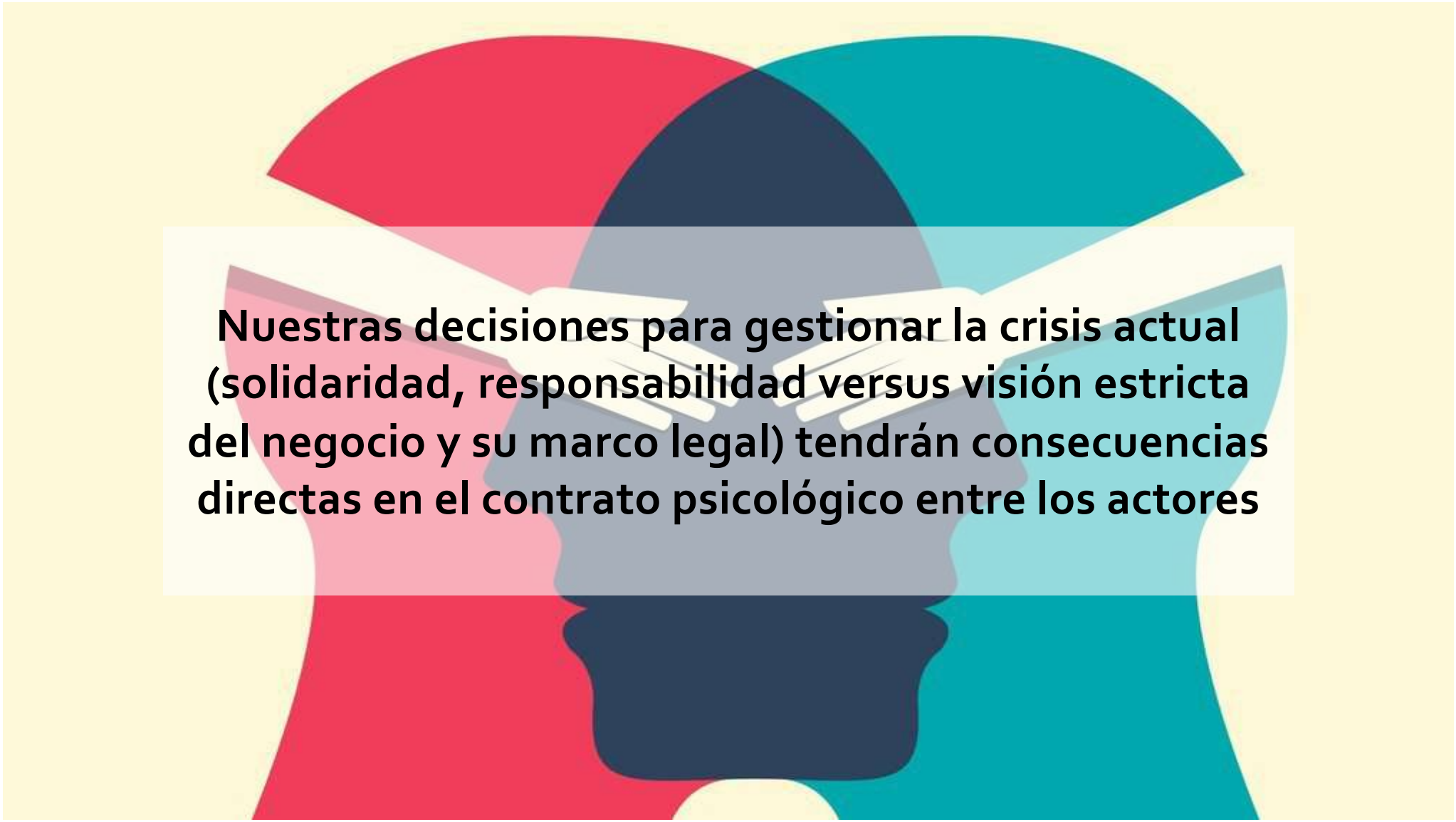
Cambios transformacionales

Cambios transaccionales



Falletta, 2008

Ante el futuro incierto: Preservar, cuidar al personal clave para asumir los retos del futuro
Agilidad para el aprendizaje, creatividad, fleibilidad y alto compromiso.



Nuestras decisiones para gestionar la crisis actual (solidaridad, responsabilidad versus visión estricta del negocio y su marco legal) tendrán consecuencias directas en el contrato psicológico entre los actores

"El secreto de salir adelante es empezar"
Mark Twain

Datos de contacto

Patricia Monteferrante

Correo:

patricia.monteferran@iesa.edu.ve

Datos de contacto

Susana Chu

Correo:

susana.chu@iesa.edu.ve

Datos de contacto

Jair De Freitas

Correo:

jdefreitas@lablabor.com.ve

SÍGUENOS IESA.gerencia @iesa @confiltroiesa