



Asuntos Laborales y de Previsión Social

Reunión Ordinaria I

Julio 9 de 2020

Siendo las 10:00am, el Secretario de Comisiones, Dip Rolando Gonzalez Patricio, inicia la reunión.

Dip Patricio: Podemos dar inicio y honrar el esfuerzo de quienes ya se han incorporado desde Argentina, Bolivia, Costa Rica, Cuba y México. Quiero darles la bienvenida a las personas quienes se incorporan a este esfuerzo, en estos momentos de COVID19, con el aliento del PARLATINO de consolidar el trabajo de comisiones y en modo alguno detenerlo a pesar de la imposibilidad de realizar reuniones presenciales.

En función de esto la Mesa Directiva y la Junta tomaron decisiones. Hemos modificado el Estatuto y Reglamento en función de admitir las sesiones virtuales con las exigencias de rigor, y hemos adoptado un conjunto de decisiones y medidas para hacer viable este tipo de trabajo. Entre ellas, el temario y el cronograma de reuniones virtuales cuya primera etapa concluye en agosto.

Realizamos hoy la primera reunión ordinaria de esta Comisión. Dos comisiones sesionaron en forma presencial a inicios de marzo y el resto de las comisiones lo han venido realizando en esta modalidad virtual desde entonces.

Lamentablemente, hoy tenemos la ausencia total de la directiva de esta Comisión. Obviamente la Mesa Directiva tomara decisiones al respecto para evitar que en la próxima reunión se presente la misma situación. Uruguay ocupa la presidencia, pero no ha designado aún; Venezuela ha estado ausente de hecho, especialmente en las reuniones virtuales, y el resto de los integrantes de la Directiva no se han incorporado tampoco.

Tomando en consideración que el mundo asiste no sólo a los costos y los efectos de la pandemia, sino a costos económicos y sociales muy significativos, al extremo que conocedores de esta problemática afirman que más de 300 millones de trabajadores han perdido sus trabajos en estos meses y alrededor 1 600 millones de trabajadores ven amenazados sus medios de subsistencia.

Creo que una situación así es motivación suficiente para no permitir que nadie se cruce de brazos; ni los gobiernos, ni las empresas, ni los trabajadores. Por lo tanto, los parlamentarios tenemos que ponernos a la altura de las exigencias de nuestro tiempo y contribuir desde

nuestra función a encontrar soluciones y a estrechar todas las alianzas que permitan minimizar los actuales impactos económicos y sociales de esta pandemia y los que le van a seguir.

Hoy tenemos una agenda con varios puntos. Teniendo con nosotros a dos expertos que van a hacernos sus aportes y a quienes les agradecemos mucho su participación, el sr Gerson Martínez, Especialista en Política Económica y Mercados Laborales, y el Sr. Sergio Paixão, especialista en normas internacionales del trabajo, de la Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, podemos escuchar ya sus presentaciones y más adelante vamos a abordar el resto de los puntos. Tenemos material suficiente y vamos a tratar el tema de la protección de los adultos mayores y del teletrabajo. Este último es uno de los temas que incorporamos en víspera del centenario de la OIT. Aprovecho para felicitar al Sr Gerson por el éxito de la conferencia de la OIT que tuvo lugar ayer. También continuaremos con la evaluación de proyectos a los cuales el equipo de la senadora Giacoppo hizo observaciones, y que no hemos llevado a la consideración de la Mesa Directiva hasta no tener una aprobación de la comisión.

Sen Giacoppo: Muy buenos días,

Quiero comentarles que hoy es el día de nuestra independencia agradezco la presencia de todos y a los parlamentarios miembros por sumarse en este nuevo mecanismo de trabajo virtual que hemos iniciado con éxito en el mes de junio del corriente año y que para la Comisión constituye esta su primera reunión

Nos reunimos para debatir sobre los grandes problemas laborales que atraviesa nuestra región en el contexto de esta pandemia del COVID y contaremos con los expositores de la OIT, quien es una aliada del PARLATINO desde hace mucho tiempo y que hoy se encuentra representada por sus expertos en el tema.

Seguramente ,ellos nos darán más detalles sobre los alarmantes datos publicados hace unos días por la OIT, según los cuales las restricciones al comercio, a la vida laboral, al comercio dejaron hasta el momento a 41 millones de personas desempleadas en América Latina y el Caribe, y esta demuestra que si bien esta ola de desempleo provocada por la pandemia es generalizada en todo el mundo, se está sintiendo mayor en nuestras naciones por la características y componentes de nuestros países, generando un récord de desempleo nunca visto y es por ellos que los insto a redoblar . a unir los esfuerzos desde la comisión y especialmente contar con el apoyo que nos brinden de los amigos de la OIT ,que nos puedan ofrecer herramientas para que podamos utilizarlas en nuestros países y quiero resaltar que en el debate de hoy tengamos y prestemos una atención especial a la protección del adulto mayor, a la situación de los adultos mayores en esta pandemia , muchos viven solos, o están en instituciones las cuales casi en la totalidad de los países fueron los focos de contagio que no se pudieron controlar , muchos de ellos, tienen ingresos bajos, no tienen una protección total en todos los países, no dejarlos solos, en estos momentos debemos fortalecer la protección de los derechos humanos de estas personas mayores y para ellos tenemos en la región la Convención de Interamericana de Protección de los Derechos Humanos de Personas

Mayores, debemos contribuir a través de nuestro trabajo los mecanismos que ayuden a nuestros gobiernos a ponerla en práctica.

Les deseo una muy buena jornada de trabajo, y un especial agradecimiento a la OIT por este apoyo incondicional nuevamente,

Dip Patricio creo que todos tenemos deseos de escuchar al Sr Gerson Martínez. Le damos la palabra y le agradecemos nuevamente su participación.

Gerson Martínez, Especialista en Política Económica y Mercados Laborales, Buenos días Primero extender el saludo de nuestra directora Carmen Moreno directora de la oficina de la OIT para los países de y el agradecimiento por la confianza que el PARLATINO deposita en nuestra oficina para colaborar con la labor que realiza América Latina y el Caribe atraviesan una crisis económica y social sin precedentes, no sólo por su magnitud sino por su extensión a todos los países de la región.

Ello se reflejará, como ya se está observando, en impactos inéditos en el mercado de trabajo a través de la pérdida neta de empleo y de las horas trabajadas, del deterioro de la calidad de los puestos de trabajo y de la reducción de los ingresos de los trabajadores y de los hogares.

Los trabajadores informales y los de menores ingresos promedio sufren con mayor intensidad estos efectos lo que redundará en incrementos significativos en la pobreza y de los ya elevados niveles de desigualdad.

El desafío para las políticas de respuesta a la crisis es mayúsculo, requiriendo que los gobiernos junto con los actores sociales del mundo del trabajo logren consensuar programas de respuesta que estimulen la economía y el empleo, apoyen a las empresas y los ingresos de los trabajadores, protejan a los trabajadores en el lugar de trabajo y establezcan soluciones eficaces mediante el diálogo social.

Dip Patricio Voy a dar la palabra a los legisladores que la han solicitado. Les ruego que sean breves considerando el tiempo del que disponemos.

Sen Rogelio Zamora (México) gracias, agradezco la oportunidad que me dan y principalmente de escuchar sus opiniones, quiero comentarles que igual México es un país que como generalmente está ocurriendo en Latinoamérica veníamos haciendo un esfuerzo muy grande para tratar de reducir las diferencias económicas que hay, las grandes desproporciones que hay en nuestros países pero el coronavirus ha venido a acentuar las diferencias entre los que menos tienen y los que más tienen, y esto nos pone a todos nuestros países en un gran reto.

México a través de la figura de la suspensión de trabajo ha provocado que haya una pérdida de las horas de trabajo, como ya se comentaba, estamos hablando de que en América Latina 41 millones de familias estarán desocupadas o van a tener una subocupación, lo que representa un riesgo económico, también si a esto le sumamos las dificultades financieras que se van a comenzar a presentar los endeudamientos a que los países harán frente también complican este panorama.

Creo que el PARLATINO es una herramienta muy útil para compartir experiencias, y hay que tener preparadas políticas para la previsión de las personas de la tercera edad sobre las que va a impactar esta pandemia. Me pongo a su disposición para continuar trabajando.

Dip Teresa Gonzalez (Cuba): Desde el inicio de la pandemia de la COVID-19 se han adoptado en Cuba más de 30 medidas en materia laboral y salarial, las que articulan con la voluntad del Estado cubano, de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y del pueblo para que no quede ninguna persona desamparada.

Una importante medida aprobada es fomentar el trabajo a distancia o el teletrabajo en todas las actividades que lo permitan, en cuyo caso el trabajador devenga el 100% del salario, según las formas y sistemas de pago que le correspondan.

Esta modalidad incluyó a más de **620 mil trabajadores**, que además de no afectar la actividad laboral, contribuye con el aislamiento social, permite que el trabajador combine mejor la vida familiar y profesional y se reduzcan los costos asociados a la permanencia en la entidad.

Se protegieron más de 80 mil madres, padre o familiar encargado del cuidado de los niños en la Educación Primaria, Especial o círculos infantiles, ante la suspensión de las clases, con una **garantía salarial** equivalente al 100% del salario básico durante el primer mes y del 60% por ciento el resto del tiempo.

Se protegieron aproximadamente 70 mil trabajadores adultos mayores de 60 años en condiciones biológicas de riesgo, ante la decisión de NO mantenerlos laborando, con igual garantía salarial, equivalente al 100% del salario básico durante el primer mes y del 60% por ciento el resto del tiempo

Alrededor de 9 mil trabajadores se mantuvieron en aislamiento preventivo, con ingreso domiciliario y restricción de movimiento recibieron el 100% del salario básico.

Especial atención se brindó a más de **147 mil trabajadores interrumpidos**, fueron reubicados el (32%) y el 55 % cobran garantía salarial por imposibilidad de reubicación que representan de 81 mil. Aproximadamente el 55 %.

Ante interrupciones laborales, se priorizó el **cambio de labor** hacia otras actividades.

Si el trabajador es reubicado en otro cargo, devenga el salario del nuevo cargo, **sin** que pierda el vínculo laboral con su entidad de origen.

Si se reubica en una actividad sin ocupar cargo, cobra su salario básico.

Ante la paralización eventual de la labor y no resulte posible reubicar al trabajador, también recibe la garantía salarial antes descrita.

Si el trabajador no acepta la reubicación laboral de manera injustificada, **mantiene el vínculo** con la entidad y no se le abona garantía salarial alguna durante ese período.

Las principales actividades de los reubicados son vinculadas a la producción de alimentos, fundamentalmente en actividades agrícolas, cubrir plazas vacantes del sistema de salud (operarios de vectores, en centros de aislamiento, en pesquisas y otras) y en la atención a personas vulnerables (adultos mayores que viven solos y personas con discapacidad).

En el Trabajo por Cuenta Propia se estableció **la paralización temporal**, previa solicitud del interesado. Se suspendió el ejercicio de la actividad a más de 240 mil trabajadores por cuenta propia y se les liberó del pago de los impuestos debido a la imposibilidad de ejercer y se adoptan las medidas tributarias como son:

Aplazar el tiempo que se requiera **el aporte a la contribución a la seguridad social** sin la aplicación de interés.

Reducir en un 50 % el aporte de las cuotas tributarias mensuales en las actividades gastronómicas del sector no estatal y la disminución en el pago de los restantes impuestos. Disminuir las cuotas mensuales del impuesto sobre los ingresos personales en los sitios de alta concentración turística.

Las actividades más afectadas son Trabajador contratado (24%), Transporte de carga y pasajeros (18%), Arrendador de *vivienda, habitaciones y espacios* (9%).

En fin se protegió al pueblo cubano, que resiste heroicamente por más de 60 años, el criminal bloqueo económico, comercial y financiero impuesto por el gobierno de los Estados Unidos. El bloqueo violación masiva, evidente y sistemática de los derechos humanos de todo nuestro pueblo que lejos de solucionarse, se agrava cada vez más.

Desde el inicio de la pandemia de la COVID-19 se han adoptado en Cuba medidas en materia de seguridad y asistencia social, las que articulan con la voluntad del Estado cubano, de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y del pueblo para que no quede ninguna persona desamparada.

Se ratificó que a los trabajadores con certificados médicos reciben un subsidio equivalente al 50% del salario promedio si están hospitalizados y del 60% si no lo están.

Afirmar la facultad de las administraciones para justificar la ausencia de trabajadores impedidos de asistir cuando no medie certificado médico, en cuyo caso no procede remuneración salarial, ni prestación de la seguridad social.

Como está previsto en la Ley 116 Código de Trabajo y en la legislación sobre seguridad social recibieron protección más de 260 mil trabajadores por enfermedades comunes y se mantuvo el derecho a la licencia sin sueldo.

Se protegieron, con prestaciones monetarias eventuales de la Asistencia Social, los núcleos familiares con insuficiencia de ingresos, incluidos trabajadores por cuenta propia y que suspendieron su actividad para mantenerse aislados o para dedicarse al cuidado de familiares frágiles, personas enfermas y menores.

Se prorrogó **la licencia no retribuida a la madre trabajadora** en licencia complementaria por maternidad y siempre se mantiene el vínculo con la entidad.

Se extendió por un plazo de 6 meses el término de vigencia de las **prestaciones monetarias temporales** de la Asistencia Social.

También se **descentralizó** la aprobación de las **prestaciones monetarias temporales excepcionales** de la Asistencia Social del Ministerio a los municipios.

Se han adoptado en Cuba varias medidas para proteger a los adultos mayores, las que articulan con la voluntad del Estado cubano, de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y del pueblo para que no quede ninguna persona desamparada.

Se fortaleció el sistema de mensajería para la entrega de medicamentos, alimentos y otros a **los adultos mayores vulnerables** y a las personas con discapacidad con la participación de trabajadores sociales, del comercio, organizaciones de la sociedad civil, vecinos y familiares.

Se brindó permanente información sobre las medidas higiénicas sanitarias a adoptar.

Se protegieron, con prestaciones monetarias eventuales de la Asistencia Social, los núcleos familiares con insuficiencia de ingresos, incluidos trabajadores por cuenta propia que son adultos mayores y suspendieron su actividad para mantenerse aislados o para dedicarse al cuidado de familiares frágiles, personas enfermas y menores.

Dip Ana Lucia Delgado (Costa Rica): Buenos días, siempre agradecida por este espacio tan importante que nos permite conjuntar las experiencias y en este caso escuchar la

exposición de la OIT en esta situación tan complicada como la que vive América Latina frente a la COVID.

Me parece que muchísimas economías en América Latina antes de la COVID, ya en los países se venía sufriendo una situación bien compleja, tanto en sus balances de pago como en los déficits que repunta las finanzas públicas de nuestros países de nuestros respectivos países, lamentablemente toda esta situación se acelera y generando un perjuicio lógico antes de los problemas económicos, una situación crítica ante la COVID

Costa Rica ha tomado varias medidas, tiene un porcentaje de desempleo superior al 15 %, ya de por sí veníamos antes de la COVID con una situación muy compleja, en el sector informal donde se reporta casi el 50 por ciento de la población activa dentro del sector informal y los porcentajes en materia de desempleo van a continuar aumentando.

Estos espacios no sólo son importantes para poner sobre la mesa las buenas prácticas en los países sino para conjuntar propuestas que nos permitan generar una reactivación económica dentro de los sectores que están siendo sensiblemente afectados, a mí me parece que generar fondos a las microempresas y pequeñas empresas pueden ser importantes en esta coyuntura a la par de las acciones que se deben tomar desde las cámaras y los parlamentos para poder establecer una legislación que permita sensibilizar más ante los problemas que los sectores de la población que está siendo más afectada

Esto es un problema no sólo sanitario, sino también que conjuga muchos elementos sociales y una pandemia económica que se mantienen durante la COVID y que lamentablemente veremos acelerada post COVID y que nos va a obligar como legisladores a tomar acciones importantes de reactivación económica, en una situación donde lamentablemente los números se están acelerando y ocuparnos de tener muchísima pluralidad de acciones y legislaciones para mitigar la parte social y económica durante la COVID, pero aún más post COVID porque los efectivamente los antecedentes de América Latina no nos han colocado ante esta situación como la que estamos viviendo, que es sin precedentes. Costa Rica está negociando con el fondo monetario para tratar estabilizar los números de las finanzas públicas que han tenido caídas de ingresos, que actualmente están certificadas por en 1,2 billones que es alarmante, en una económica como la de mi país, y con tasas de desempleo que lamentablemente en esto también coinciden con el experto de la OIT están golpeando aún más a las mujeres.

Tenemos que hacer una ayuda ideas, de buenas prácticas donde se puedan combinar también acciones dirigidas para fortalecer a las micro y pequeñas empresas, para que puedan sostener la empleabilidad y para mitigar en avances tan importantes en porcentaje de desempleo y situación tan dramática en la parte económica.

Desde el parlamento de mi país se está revisando la moratoria de canasta básica en tiempo muy cortos por seis meses para poder generar algún tipo de estabilidad dentro de la población que se está viendo afectada y la reducción de contratos laborales.

Les agradezco estos espacios, para poder desarrollar ideas que nos permitan para sacar a nuestros países de esta situación que homogénea en todo el mundo

Dip Patricio: Muchas Gracias. Es posible que en adelante necesitemos de su apoyo para encauzar los trabajos de esta Comisión, y me permito adelantarle que tal vez más adelante le hagamos una solicitud de esa naturaleza.

Dip Pablo Teherán (Ecuador): Comencé un poco tarde porque estoy con COVID, pero estamos trabajando bueno hemos tenido que hacer muchas cosas en Ecuador para seguir adelante, enfrentar esto, hemos creado una ley humanitaria para enfrenar esto, para que primero se pueda negociar entre los empleados y los empresarios y los negociantes para poder contener el tema de los desempleos.

En nuestro código del trabajo, por acusas fortuitas pueden despedir a los trabajadores sin ninguna liquidación hemos tenido que frenar eso y por eso se ha creado esta ley para proteger a los trabajadores, la empresa debe declarar si está en quiebra, para que pueda acceder a esta modalidad se han aplicado algunos puntos, hemos tratado de condonar deudas y otras que se puedan refinanciar a finales de cada una de las deudas en el sentido de servicios básicos, bancarias y también comerciales eso también ayuda a la economía de los ciudadanos, otra de las cosas importantes y darle oxígeno a los empleadores en el sentido de darles crédito se han destinado 1200 millones a una tasa baja del 5 % a fin de que para que puedan darles crédito a una tasa baja y que ellos puedan generar más empleos. lamentablemente las dos ciudades de Quito y Guayaquil son muy burocráticas y el gobierno ha creído necesario bajar el nivel de burocracia, y han tratado de bajar esa burocracia enviado al desempleo a muchos ciudadanos y a estos ciudadanos a su vez se les da la facilidad de pedir créditos y crear sus negocios.

Creo que la situación en todos los países es bastante crítica y dolorosa tenemos como parlamentarios debemos poner iniciativas para que vayan en beneficio de la ciudadanía que es nuestro único objetivo y creo que eso lo hemos hecho en Ecuador.

Dip Patricio: Quería agregar que a partir de la información que recibimos y los elementos previos que tenemos en seguimiento a una problemática de esta naturaleza, es evidente que la economía venía decreciendo; disminuyendo notablemente el ritmo de crecimiento y al mismo tiempo hubo un incremento del desempleo, por lo que podemos decir que las causas eran más profundas y no corresponden solo a la COVID. Evidentemente la epidemia cataliza este fenómeno. Esto va a generar un incremento del desempleo, pero también crecerán las desigualdades y el endeudamiento. De ahí parten los grandes desafíos que se mencionaban, y quería subrayar dos elementos. Uno, que quizás la solución pase por revisar las políticas previas, de manera tal que la COVID no se nos convierta en una cortina de humo o de enmascaramiento de las causas reales de la situación que tenemos. Una vez que se rebase la COVID no necesariamente se nos va a devolver al punto inicial. Ese es un primer problema. El desafío que tenemos que enfrentar está multiplicado por la COVID, pero no generado por la COVID.

En segundo lugar, creo que los escenarios que se nos anuncian en el corto y mediano plazos comprometen las perspectivas de la gobernabilidad, y ese comprometimiento de gobernabilidad puede significar también una amenaza potencial a la democracia y al derecho pleno a los derechos humanos. Esto es por lo tanto un inmenso desafío a los parlamentarios, a los políticos, a los líderes de los países. También hay que tener, más allá de las cuestiones técnicas y sociales, una perspectiva clara en el orden de lo político.

En escenarios como los previsibles el PARLATINO puede ofrecer una contribución, en la medida en que pueda reunir experiencias, sistematizar prácticas, identificar alternativas de políticas y de legislaciones; que pueda contribuir a tener una suerte de inventario de buenas prácticas que sean de utilidad para todos. El PARLATINO podría reunir las y socializarlas. Estamos agradeciendo desde ya, no solo las informaciones que nos deja el Sr Martínez, sino también las que nos dejan los legisladores que han intervenido.

Si en este punto no se ha incorporado aún nuestro segundo invitado podíamos darle al Sr Martínez unos minutos para comentarnos estos aportes.

Sr Martínez: Me parecen totalmente pertinentes las acotaciones que cada uno de los legisladores han realizado. Creo que va a ser importante extender el lazo de la cooperación Sudamericana, la cooperación Sur Sur Hay experiencias que pueden ser tenidas en cuentas y replicadas por otros países como experiencias exitosas, hay una variedad importante de políticas y medidas que nuestros países y nuestros gobiernos han implementado, como para poder aprovechar este acumulado de experiencias, las buenas prácticas y las cosas que no nos han salido tan bien, y el PARLATINO es el espacio ideal para provocar este intercambio de experiencias.

La OIT ha tratado de colaborar en este ejercicio poniendo a disposición de los países una sistematización de las políticas que cada uno de los gobiernos ha implementado desde el inicio de la pandemia, en los 4 pilares que la OIT ha implementado, les voy a compartir el vínculo la página donde puedan encontrar la sistematización, donde puedan encontrar estos cuatro pilares que les comentaba y que permanentemente estamos actualizando porque los países están implementando distintas medidas y actualizando las día a día

Esto puede ser un insumo importante para generar estos lazos de colaboración, de intercambio de experiencias, de buenas prácticas, de la cooperación, que los países están desarrollando para la atención a la crisis.

Agradezco la confianza deposita en la OIT y ponernos a su disposición para cuando consideren que podemos colaborar en el trabajo tan importante que están desarrollando.

Dip Patricio: Muchas gracias. Contaremos con Ud. en los próximos ejercicios que estaremos desarrollando en la Comisión. Ahora pasaremos al otro punto de la Agenda. Voy a colocar a consideración la aprobación del Proyecto de Ley Modelo sobre Trabajo Rural, que fuera devuelto con observaciones a la Comisión, y que se circuló antes de la reunión para conocimiento de los legisladores.

Senadora Giacoppo parece que las observaciones que Ud. y su equipo sugirieron han sido bien acogidas, por lo tanto, el mismo es aprobado con las modificaciones solicitadas.

La Diputada Beatriz Marin (Argentina) soy la autora del proyecto, yo no participe en las sesiones del año pasado por problemas personales, pero tenía información de que el proyecto había sido redondeado y que ese es el que vamos a aprobar en la reunión.

Me gustaría comentar que en el tema de la pandemia se demuestra aún más en el trabajo rural femenino como ha impactado el de manera desigual y transversalmente la problemática del no reconocimiento del cuidado del trabajo de la mujer en el hogar, el no pago de este trabajo, obviamente no alcanza a los estados para pagar un salario mínimo, pero si como planteo Cuba se puede considerar una proporción del salario

El tema del cuidado de la casa, de la comida, de la limpieza en general en América Latina este hecho por mujeres.

Eso quería decir respecto a lo planteado por el señor Martínez es un tema que va a explotar, el tema de las mujeres de los hogares monoparentales que son realizados por mujeres va a terminar generando una problemática muy grave en los países porque no solo pueden buscar un trabajo formal, sino que tampoco tienen trabajo informal al de tener a su cargo el cuidado de los niños,

Con respecto al proyecto de ley, lo que quería preguntar es si las observaciones que se hicieron son las que están introducidas en el proyecto, de ser así estoy de acuerdo.

Sen Giacoppo: Es el proyecto que se le envió y que se trabajó el año pasado.

Dip Patricio: En realidad el ejercicio de hoy no pretendía buscar una aprobación de la Ley que ya fue aprobada en su oportunidad por la Comisión, lo que queríamos hacer es un ejercicio de transparencia para no introducir esos pequeños ajustes sin que estuviera antes en conocimiento de la comisión.

El Sr Martinez comparte la exposición del Sr Sergio Paixão -OIT, especialista en normas internacionales del trabajo de la Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

La presentación que mi colega Gerson Martinez amablemente expuso ante mi imposibilidad de comparecer, contiene los elementos que han surgido con esta modalidad de trabajo.

Con el auxilio de las nuevas tecnologías y la expansión del trabajo en sus variadas formas, el teletrabajo se muestra como una alternativa viable para los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. En el caso del sector público, es una alternativa para la gestión pública, donde el servicio al público se realice de manera indirecta.

Hoy en día, la Organización Internacional del Trabajo no ha adoptado una norma internacional específica sobre teletrabajo. Sin embargo, en 1996, la Conferencia adoptó el Convenio 177 sobre trabajo en domicilio, donde se define esta condición y la finalidad es

equiparar los trabajadores en domicilio, con los trabajadores presenciales en el local de la empresa.

Con la pandemia por la Covid-19, gracias a la facilidad de comunicaciones y acceso a las redes, el teletrabajo se mostró herramienta fundamental en la continuidad de las labores para un gran sector de la economía, así como para el sector público.

Varios países han adoptado legislación sobre teletrabajo, adaptando legislaciones laborales y conceptos en empresas e instituciones de gobierno.

Como toda evolución en el mundo laboral, el diálogo social es fundamental para legitimar los avances en el trabajo a distancia. La participación de los actores sociales en la formulación de políticas sobre teletrabajo es esencial para que impulsar el bienestar social.

Dip Patricio: Desearía adelantar una idea que traemos desde hace un tiempo atrás y que por eso estaba en la agenda de la Comisión desde hace algún tiempo: el tema del teletrabajo. El incremento de la práctica del trabajo a distancia se está convirtiendo en un fenómeno que nuestros países obviamente deben regular, y deben regular también para proteger al trabajador y para establecer orden en esta temática.

Y está siendo hora de que comencemos a evaluar la pertinencia de tener una ley modelo en el tema. No es tal vez el momento de tomar una decisión, pero podríamos articular un grupo de trabajo que haga posible una aproximación, un levantamiento de cuáles son las experiencias que están apareciendo en la región, en términos de proyectos legislativos, y elaborar una propuesta de la pertinencia de avanzar hacia la formulación de una ley modelo en este tema.

Quería consultarle a la Sen Mirkin a partir de su experiencia con la otra ley y su experiencia legislativa tendría Ud. interés en acompañarnos en integrar un grupo de trabajo para analizar la posibilidad de formular una ley de teletrabajo.

Sen Mirkin. Si con mucho gusto.

Dip Patricio: Le solicitaría también al Sen. Zamora y a la Dip. González que la acompañaran en este grupo inicial de cara a la próxima reunión.

El Sen. Zamora está de acuerdo y la Dip. González también. En principio trabajarían Uds. tres y así podremos repartirnos las tareas y avanzar. La Secretaría de Comisiones les hará llegar los correos del resto del grupo para poder llevar a la próxima reunión un avance y estaremos incorporando el tema definitivamente en su agenda.

También le hemos tomado la palabra a nuestros amigos de la OIT para que acompañen la gestión que este grupo que va a trabajar un documento inicial para la próxima reunión

Se conformó el Grupo inicial de Trabajo de la Comisión de Asuntos Laborales para el tema: Teletrabajo.

Sen Beatriz Mirkin (Argentina)

Sen Rogelio Zamora (México)
Dip Teresa Gonzalez (Cuba)
Gerson Martinez (OIT)

Dip Patricio: Quisiera agradecer a todos y cada uno el esfuerzo para acompañarnos y desearle una recuperación inmediata al Dip. Terán. También quiero reiterar el agradecimiento a todo el personal del PARLATINO que nos acompañan en todas las reuniones. Muchas gracias y buenas tardes.

- Se anexan al acta las presentaciones

PROYECTO DE LEY MODELO SOBRE TRABAJO RURAL

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1.- La presente ley modelo tiene por objeto establecer un marco regulatorio de referencia para el contrato de trabajo rural y los derechos y obligaciones de las partes intervinientes, con el fin de mejorar la situación laboral y la calidad de vida de los trabajadores rurales de América Latina y el Caribe.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2. –Ámbito rural. Definición. A los fines de la presente ley modelo, se entenderá por ámbito rural aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública.

ARTÍCULO 3. – Trabajo rural. Concepto. A los fines de la presente ley modelo se entenderá por trabajo rural a toda aquella actividad dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a algún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, trabajo y excepcionalmente en áreas urbanas.

DEL CONTRATO DE TRABAJO RURAL

ARTÍCULO 4. Contrato de trabajo rural. Habrá contrato de trabajo rural, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue frente a otra física o jurídica a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural o, excepcionalmente en áreas urbanas, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo dependencia,

para la realización de tareas propias de la actividad rural en cualquiera de sus especializaciones tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola y otras semejantes.

ARTÍCULO 5. –Contratación, subcontratación, cesión y solidaridad. Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.

No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.

MODALIDADES CONTRACTUALES DEL TRABAJO RURAL

ARTÍCULO 6. –Contrato de trabajo rural permanente de prestación continua. El contrato de trabajo rural se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley modelo.

ARTÍCULO 7. –Contrato de trabajo temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley modelo.

CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 8. –Vivienda. En los casos que se provea vivienda al trabajador esta deberá cumplir con los requerimientos mínimos de construcción,

seguridad e higiene que garantice un adecuado estándar de habitabilidad en condiciones dignas.

ARTÍCULO 9. –Infraestructura. La autoridad de aplicación determinará las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que se provean a los trabajadores.

ARTÍCULO 10. –Empleador. Deberes específicos. El empleador deberá instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del trabajador se mantenga en condiciones dignas y de habitabilidad.

ARTÍCULO 11. — Alimentación. La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen.

ARTÍCULO 12. — Agua potable. El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.

Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

ARTÍCULO 13. — Penalidades. El incumplimiento por el empleador de los deberes previstos en los artículos 9, 11, 12 y 13 de la presente, lo hará pasible de las penalidades previstas en las normas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral. Las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las disposiciones referidas precedentemente no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

ARTÍCULO 14. — Traslados. Gastos. Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 15. –Remuneraciones mínimas. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la autoridad de aplicación de cada país, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo.

ARTÍCULO 16. –El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada. Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de

salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

ARTÍCULO 17. –Períodos de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o semana o quincena;
- c) Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado.

ARTÍCULO 18. –Prohibición: Prohíbe se el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente de cada país.

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. – Determinación. Límites. La duración de las jornadas de trabajo aplicables al personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de los límites establecidos en la legislación vigente de cada país.

De igual manera, los límites de las jornadas diurna, nocturna, y mixta, así como los días de descanso y las horas extraordinarias, serán determinados y cubiertos conforme a dicha legislación.

SEGURIDAD Y RIESGO DEL TRABAJO

ARTICULO 20. — Higiene y seguridad. El trabajo rural deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley modelo y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

ARTÍCULO 21. — Elementos de seguridad. Suministro por el empleador. Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso.

Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares.

Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.

ARTÍCULO 22. —Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador. En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.

ARTÍCULO 23. — Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento. Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos y la disposición final de estos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones de cada país.

LICENCIAS

ARTÍCULO 24. — Licencia por maternidad. Personal temporario. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia materna.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización cuyo aporte será equivalente al que hubiera recibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

ARTÍCULO 25. — Licencia parental. Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento; en casos excepcionales, se podrá otorgar una licencia adicional de acuerdo con el certificado médico otorgado a favor de la pareja.

ARTÍCULO 26. –Enfermedad y/o accidente. Aviso. En los casos de accidente o enfermedad, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciera, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

ARTÍCULO 27. –Espacios de cuidado y contención. En las explotaciones rurales, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado.

Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

ARTÍCULO 28. – Prohibición del trabajo infantil. Se prohíbe el trabajo infantil en personas menores de 18 años; salvo en aquellos casos que siendo mayores de 15 años cuenten con la debida autorización previa parental o de quien ejerza su tutoría o representación legal conforme la legislación interna de cada país.

ARTÍCULO 29. - Prohibición de trabajos en sus peores formas, peligrosos, penosos e insalubres. Queda prohibido el trabajo en sus peores formas de las personas menores de dieciocho (18) años, como lo establecen los convenios internacionales vigentes.

ARTÍCULO 30. — Certificado de aptitud física. El empleador, al contratar trabajadores menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

ARTÍCULO 31. — Certificado de escolaridad. Al Contratar al trabajador menor de dieciocho años (18) deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad a los efectos de fijar la jornada laboral mínima que no debe coincidir con la jornada escolar; la falta de presentación del certificado escolar no limitará y/o prohíbe el acceso al trabajo.

ARTÍCULO 32. — Prohibición de abonar salarios inferiores. Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador menor de dieciocho (18) años salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores rurales, con excepción de las reducciones que correspondan debido a la duración de la jornada.

ARTÍCULO 33. — Licencias. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en la presente ley.

IGUALDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 34. – Se deberá impulsar las oportunidades de empleo rural y de ingresos de manera igualitaria para hombres y mujeres.

ARTÍCULO 35. – El empleador deberá proveer la infraestructura adecuada de los lugares de trabajo para que convivan hombres y mujeres.

ARTÍCULO 36. – Se deberá garantizar la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación de las normas supranacionales que establecen igual remuneración por igual tarea.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 37. –Derecho a la capacitación. Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran.

ARTÍCULO 38 — Formación. Acceso equitativo. Deberá garantizarse a todos los trabajadores el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o

fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllas. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 39. –Beneficio jubilatorio. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley modelo tendrán derecho a todas las prestaciones de previsión social correspondientes.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final: La autoridad de aplicación será definida en cada país de acuerdo con su respectiva organización institucional.

