



PANEL- FORTALECER EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL

Jueves 27 de Abril 15:50 a 17:50

Panelistas

- Introducción a cargo de Humberto Villasmil (OIT)- 20 minutos
- Presentación de un representante del Ministerio de Trabajo (10 minutos cada uno)
- Intervención de COSATE- Marta Pujadas (UOCRA- Argentina 10 minutos)
- Intervención de CEATAL- Lorena Segovia (FEPRINCO- Paraguay 10 minutos)
- Espacio de diálogo abierto

Pregunta orientadora: *Adicionalmente a las funciones de inspección laboral: ¿qué iniciativas se desarrollan para promover el cumplimiento de la legislación laboral? Dentro de ellas destaque actividades de promoción, sensibilización y capacitación*

Duración: 10 minutos

Introducción

Muchas gracias Presidente.

Es un honor para mí poder volver a participar en un panel como representante de Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO) y en nombre de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL). Agradezco nuevamente a la OIE, como coordinadora de CEATAL, por el apoyo brindado.

Mi intención es centrar mi presentación en hacer referencia a ***iniciativas de las organizaciones de empleadores y las empresas para promover el cumplimiento de la legislación laboral complementando la labor de los Ministerios de Trabajo***

Es importante comenzar destacando que el cumplimiento de la legislación constituye una obligación para todos los actores de la sociedad, incluidas las empresas.

Una verdadera y eficiente inspección del trabajo puede ayudar a las empresas a disponer de referencias para cumplir con la legislación. Los inspectores, en lugar de limitarse a ser un servicio de imposición de multas, pueden ayudar a educar y asistir a las empresas en el cumplimiento de estas obligaciones. La información, la educación y la capacitación son las mejores herramientas para lograr una cultura de cumplimiento.

Reconocemos que los inspectores del trabajo además de llevar a cabo su labor central, son a su vez agentes activos para lograr un **entorno propicio al desarrollo empresarial**. Esta mañana destaque enfáticamente la importancia de los **entornos propicios** para el desarrollo de las empresas sostenibles dentro de los cuales la legislación laboral juega un rol clave. Lo cierto es que los inspectores adquieren **un conocimiento único de la situación real de los trabajadores**, de sus condiciones de trabajo pero también de la situación económica y de

posibles dificultades de las empresas en distintos sectores económicos. Gracias a su conocimiento directo y experiencias en los lugares de trabajo, los inspectores están bien posicionados para identificar lagunas y rigideces innecesarias en la legislación pudiendo informar a las autoridades al respecto de tal manera que puedan tomarse acciones para mejorar y hacer más fácil la comprensión de la normativa laboral.

BENEFICIOS DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION PARA LAS EMPRESAS

Partiendo de la premisa que las empresas que mejoran su cumplimiento laboral, mejoran su productividad y competitividad, las organizaciones de empleadores del hemisferio han venido jugando un papel fundamental y complementario a la inspección del trabajo, en el fortalecimiento de una cultura de cumplimiento.

En **primer lugar** informando sobre los beneficios que el debido cumplimiento de la normativa laboral trae aparejado. Entre los beneficios destacamos:

1. La armonía en las relaciones trabajadores- empresas y la paz social
2. la motivación a los trabajadores,
3. la mejora de la competitividad,
4. el acceso a tasas preferenciales de financiamiento
5. la generación de confianza a los inversionistas.

AUTOEVALUACION SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL

En **segundo lugar**, me gustaría destacar una iniciativa que desde hace ya algunos años muchas organizaciones de empleadores del hemisferio han empezado a desarrollar para ayudar a las empresas a realizar una autoevaluación sobre el cumplimiento de la legislación laboral de una forma clara y consistente.

En 2014, con el apoyo del Departamento de Actividades para los Empleadores de OIT (ACTEMP), las organizaciones empresariales de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, desarrollaron la **“Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral”** con el objetivo de redoblar esfuerzos para promover una cultura de cumplimiento en el sector empresarial. La Guía brinda una perspectiva amplia de cómo medir y mejorar el desarrollo de los negocios de manera más responsable, competitiva y sostenible. La Guía aborda tanto los temas de cumplimiento laboral así como la adopción de políticas e implementación de programas que trascienden los requisitos legales para el trato de los trabajadores. De manera adicional, brinda lineamientos de cómo crear un sistema de medición y de mejora laboral en la empresa para asegurar que se oriente hacia la mejora continua. Asimismo, la Guía brinda una herramienta de autoevaluación laboral para que las empresas puedan usar un instrumento consensuado y común para medir su desempeño laboral y asegurar que mejoran en dicho desempeño.

En el **caso de Honduras** ya se llevó a cabo la formación de formadores para la correcta utilización de la guía. se han implementado en poco más de 50 empresas. También se desarrolló un micro sitio que permite acceder a la guía vía internet.

En el **caso de República Dominicana** se llevó a cabo la formación de formadores con la Asociación de Productores de Banano y fue muy bien recibida. Se imprimieron 500 guías y la asociación se ha encargado de promover la adopción de este instrumento. Las personas que se capacitaron en el uso de este instrumento son pequeños empresarios del sector banano.

En el **caso de Guatemala** se implementó en el sector agro a varias empresas. Esta Guía se adaptó también para **Argentina y Chile**.

Además, **en Chile** con la Cámara Nacional de Comercio (CNC), ACT/EMP desarrolló un mini proyecto para capacitar a los pequeños comerciantes (MyPYMES) en los conceptos básicos de la legislación laboral, ello con el doble objetivo de

- (i) lograr una mayor formalización del emprendimiento; y
- (ii) evitar multas que encarecen la operación de dichas empresas. El proyecto se desarrolló al amparo de la Cámara de la Producción y del Comercio de Chile (CPC) y en conjunto con la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En mi país, **Paraguay**, desde el sector empresarial estamos comprometidos con las iniciativas de autoevaluación de cumplimiento de la normativa laboral y en tal sentido, en el año 2012 el Ministerio del Trabajo ha lanzado una **Guía de Evaluación de Condiciones Laborales** que en la actualidad se ha afianzado en su utilización a través de la gestión de la **Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo del Ministerio** lo que se ha socializado en conversatorios que buscan el conocimiento por parte de las empresas de sus obligaciones laborales, haciéndose entrega de la Guía de Evaluación.

Al paso dado, debería sumarse los otros aspectos contemplados en la **Guía de diagnóstico empresarial** referida al inicio de esta presentación y como parte de la autoevaluación realizar entrevistas a trabajadores de la empresa de forma a asegurar que se están implementando las políticas, procesos e iniciativas laborales y luego, concluida la autoevaluación identificar los hallazgos o incumplimientos laborales, identificando las acciones correctivas necesarias para mejorar las prácticas actuales, con un plan de corrección donde se determinen fechas de inicio, de finalización, costo estimado y responsable de ejecutar cada acción correctiva para asegurar que ésta se realice.

Comentarios Finales

Quisiera finalizar destacando que no debe perderse de vista el objetivo específico de la fiscalización laboral que es el de **obtener un progresivo cambio conductual respecto al incumplimiento de las normas laborales**. En base a ello, consideramos que la actividad

fiscalizadora desde la situación de inmediatez posibilita una percepción de las distintas realidades económicas en forma directa e inmediata lo que constituye un elemento beneficioso para la detección de las causas del incumplimiento y la determinación de las acciones correctoras.

A dichos efectos, la fiscalización laboral debe estar orientada en la implementación de un plan de trabajo compuesto de diferentes etapas relacionadas entre sí que contenga actividades de toma de datos, diagnóstico, control y evaluación como las mejores herramientas para consolidar una ***cultura de la legalidad***.

Para mayor información, sírvase ponerse en contacto con Maria Paz Anzorreguy, Consejera Principal OIE y Coordinadora de CEATAL anzorreguy@ioe-emp.com