

NUEVOS DERECHOS EN EL CAMPO LABORAL

Delegación de Guatemala

Trabajo:

- Ana Isabel Calderón
- Gabriela Siliezar
- Andrea Rodríguez
- Diego Enrique Amézquita Donadío

Exposición:

- Johana Garcia Perdomo
- Carlos Sebastián Godoy Cortes

Índice

INTRODUCCIÓN.....	Página 1
TRATO DIGNO AL TRABAJADOR.....	Página 2
PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES	
MIGRANTES.....	Página 5
DERECHO DE LAS TRABAJADORAS A	
NO SER DISCRIMINADAS POR RAZONES	
DE SEXO.....	Página 10
DERECHO A LA INDUCCIÓN	
EN EL TRABAJO.....	Página 14
MEDIDAS QUE PRETENDEN GARANTIZAR	
EL DERECHO AL DESCANSO.....	Página 21

Introducción

La tendencia del Derecho del Trabajo a dotarse de nuevos contenidos materiales es una de las razones que explica su expansionismo; su afán en la búsqueda de las soluciones adecuadas a la exigencias sociales surgidas con la ocasión de las nuevas formas de prestación del trabajo y por la nueva formas de organizar la producción, pone de relieve su realismo y su interés por abarcar la composición del conflicto social de manera integral, no solo es una cuestión de viva actualidad sino también uno de sus retos de futuro.

En concordancia con lo precitado, es que con este trabajo pretendemos dar a conocer algunos de los nuevos derechos en materia laboral.

TRATO DIGNO AL TRABAJADOR

Para poder delimitar y abordar el tema del trato digno que merece el trabajador debemos partir con su definición, la que establece que el(la) trabajador(a) es la persona física que presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. El Código de Trabajo lo define en su artículo tercero como aquella persona que presta sus servicios o da su trabajo a un patrono a cambio de un sueldo o jornal.

En Guatemala el Código de Trabajo es el instrumento regulador con base en la Constitución Política de Guatemala y en Convenios Internacionales; para el correcto desempeño de las relaciones empleado-empleador, personal-patrón u obrero-patronales, con el fin de establecer leyes que procuren mantener un equilibrio y respeto entre los dos agentes involucrados. Además, El Código de Trabajo de Guatemala tiene el fin de contribuir a la paz social, a fomentar la productividad y el desarrollo social.

Este instrumento regular provee de una protección especial al trabajador estipulado en su considerando cuarto el cual establece:

“... **a)** El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de

donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

d) El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

Por lo anterior podemos concluir que El Estado por medio de la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales y el Código de Trabajo; le da seguridad jurídica a los trabajadores en cuanto a la protección de sus derechos brindándoles así a los patronos y empleadores las bases imperativas al momento de tratar con el trabajador promoviendo así la dignidad que debe prevalecer en esa relación. Esa dignidad hace referencia al valor

inherente del ser humano en cuanto es un ser racional, dotado de libertad y poder creador, puesto que las personas realizan, forman y mejoran sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad. Esta dignidad humana, contiene elementos subjetivos, que corresponden al convencimiento de que las condiciones particulares de vida permiten alcanzar la felicidad, y de elementos objetivos vinculados con las condiciones de vida que tiene la persona para obtenerla. Por lo que es considerado como un derecho fundamental.

De la dignidad como derecho inherente que posee toda persona y por ende todo trabajador deriva el trato digno en el área laboral, lo que debe destacarse, porque refleja el valor superior que se atribuye a las personas y a las interrelaciones que se establecen. Lo esencial del trato a las personas reside en proceder bien o mal con ellas, de obra o de palabra. El trato interpersonal es la manera de conducirse ya sea en forma cortés o despectiva al momento de dirigirse al otro; por lo tanto abarca aspectos relacionados con la conducta y es muy importante en las relaciones humanas, particularmente en el campo laboral, donde por medio del modo de relación entre los trabajadores y los empleadores se manifiestan sus actitudes recíprocas. Cuando estas actitudes son de mutuo respeto, confianza y cooperación, el trato es digno porque refleja tanto la consideración como la simpatía recíproca.

PROTECCIÓN A LOS

TRABAJADORES MIGRANTES

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares define al trabajador migrante de la siguiente manera:

“Persona ocupada o que ha estado ocupada en una actividad remunerada en un Estado en el cual él o ella no sea nacional”.

Las condiciones económicas en los países en desarrollo han creado la necesidad de una nueva ola de trabajadores migrantes. La tasa de rotación de muchos de estos puestos de trabajo de migrantes es muy alta debido a condiciones duras de trabajo. Esto ocurre tanto en el ámbito nacional y transnacional. Las mujeres migrantes trabajan en ocupaciones domésticas que se consideran parte del sector informal y carecen de un grado de regulación y protección gubernamental. Los salarios mínimos y los requisitos de horas de trabajo se ignoran, y los destajos también se aplican a veces. Los trabajadores migrantes permiten a las grandes empresas mantenerse al día con los cambios en el mercado y las modas pero aún mantener la producción económica baja en el país. Los salarios de las mujeres se mantienen más bajos que los hombres, ya que no son considerados como la principal fuente de ingresos en la familia.

La migración internacional ha contribuido al crecimiento y la prosperidad. Los migrantes constituyen una valiosa fuente de mano de obra semicualificada y no cualificada para muchos países en proceso de industrialización, así como una fuente de mano de obra altamente cualificada para los países avanzados, contribuyendo así a mantener la competitividad económica de estos últimos, según la OIT.

El término “trabajadores migrantes” cubre a un colectivo muy diverso, cuyas razones para emigrar son diferentes y cuyos niveles de competencias también

varían. No todos los trabajadores migrantes están expuestos a riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, pero hay tres cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo (SST) que suscitan preocupación y que afectan a los trabajadores migrantes:

- Las altas tasas de ocupación de los trabajadores migrantes en sectores de alto riesgo;
- Las barreras lingüísticas y culturales a la comunicación y a la formación en SST; y
- Los trabajadores migrantes suelen trabajar muchas horas extraordinarias y/o su estado de salud es deficiente, por lo que se encuentran más expuestos a sufrir lesiones y enfermedades laborales.

Es así como la aceleración de la globalización económica ha generado más trabajadores migrantes a lo largo del tiempo. El desempleo y la pobreza han determinado que muchos trabajadores de los países en desarrollo busquen trabajo en el extranjero. Los países desarrollados han aumentado su demanda de trabajadores, especialmente de trabajadores no calificados. Como consecuencia de ello, son millones los trabajadores y sus familias que viajan a otros países para encontrar trabajo. Se estima que actualmente existen en el mundo 175 millones de migrantes, de los que aproximadamente la mitad son trabajadores, (y que alrededor de un 15 por ciento de éstos se encuentra en situación irregular). Las mujeres representan casi la mitad de los migrantes. Los trabajadores migrantes contribuyen a la economía de sus países y las remesas de dinero que envían a sus hogares ayudan a desarrollar las economías de sus países de origen y de su propia familia. Sin embargo, al mismo tiempo, es frecuente que los trabajadores migrantes tengan una escasa protección social y sean vulnerables a la explotación y al tráfico de personas. Los trabajadores migrantes con una capacitación son menos vulnerables a la explotación, pero su partida ha privado a algunos países en desarrollo de unos trabajadores valiosos de los que están necesitadas sus economías.

LA GLOBALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL

Nos encontramos en lo que hemos dado en llamar sociedad de la información, sociedad desarrollada apresuradamente, sociedad globalizada, etc. En un mundo globalizado en el que las posibilidades tecnológicas aumentan infinitamente los espacios de almacenamiento de la memoria individual y colectiva de la humanidad, facilitan la organización de las ideas y memoria, hacen vertiginosa la búsqueda de la información, relacionan los datos y documentos en tiempos cada vez más cortos y operan con millones de informaciones en tiempos vertiginosos.

En pleno siglo XXI vivimos rodeados de un mundo en donde las comunicaciones y las nuevas tecnologías influyen mucho en la vida y el desarrollo de los trabajos de todo tipo, los profesionistas deben saber usar estas nuevas tecnologías para un mayor desempeño en su profesión, al no saber usarlas se hacen menos competitivos, como bien se dice, que ahora el analfabetismo ya no es sólo el no saber leer ni escribir sino el ignorar cualquiera de estas tres habilidades: saber leer y escribir, hablar un idioma que no sea la lengua materna y el saber usar y emplear las nuevas tecnologías. Aquí señalamos otro aspecto que para mí es indispensable en nuestras vidas y está muy ligado a la globalización, hablar otro idioma que por lo general es el inglés, debido a que el mundo está conectado para relacionarse entre sí, nuestro país se relaciona con muchos otros y como el inglés es el idioma comercial es indispensable que un profesionista que necesite relacionarse con personas de otros países lo hable y muy recomendable que sepa otro también, puesto que el mayor conocimiento de otros idiomas, lo hará más competitivo.

La globalización genera una sociedad individual apoyada en: disolución de instituciones sociales; revaloración de actividades humanas; superación del cuantitativismo económico: definición y medición de calidad de vida y bienestar.

Como lo explicamos al inicio los trabajadores migrantes se encuentran expuestos a diferentes complicaciones tanto morales, cuestiones de salud, familia, etc. Y es por esos motivos que se emite la Convención internacional sobre la protección de

los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; tratado de la ONU que busca el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias, tal como el nombre de esa convención lo indica.

Esta convención, que fue adoptada el 18 de diciembre de 1990, tiene como base los textos de los Convenios 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes de la Organización Internacional del Trabajo. El tratado entró en vigor el 1 de julio de 2003, luego de ser ratificado por al menos 20 Estados según lo dispuesto en el artículo 87 del convenio (Guatemala fue el país 20 en ratificarlo, el 13 de marzo de 2003).

RECOMENDACIÓN

Es necesario investigar con profundidad los riesgos laborales que afectan a los trabajadores migrantes, porque aunque diversos estudios se ocupan de las migraciones, la salud y las condiciones de trabajo, pocos abordan los tres problemas en conjunto. El problema se complica aún más debido a las diferentes definiciones de “migrante”, al empleo de diferente terminología, a la ausencia de estadísticas sólidas y al hecho de que mucho del material de referencia procede de los Estados Unidos y no es necesariamente extrapolable a un contexto europeo o latinoamericano.

De la misma forma, es preciso incrementar la adopción de buenas prácticas con el fin de garantizar que los empresarios, los delegados de seguridad de los trabajadores y otros interesados puedan encontrar soluciones prácticas, a fin de evitar que los trabajadores migrantes sufran lesiones.

DERECHO DE LAS TRABAJADORAS **A NO SER DISCRIMINADAS POR** **RAZONES DE SEXO**

La igualdad de género en el trabajo constituye uno de los grandes desafíos en materia laboral a nivel mundial. Considerando que el trabajo es un derecho humano fundamental, promover los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y alcanzar la igualdad entre géneros constituye un deber ineludible para todos los Estados alrededor del mundo. La protección y promoción de la igualdad entre las personas de uno y otro género han sido reconocidas como nociones fundamentales en normativas nacionales, así como en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, dentro de los cuales se incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y su Protocolo Facultativo (1999), la Declaratoria sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre otros.¹

Así, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que los Estados Partes reconocen el derecho al trabajo, el cual comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo libremente escogido o aceptado, asumiendo el compromiso de tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho. La obligación contenida en el referido artículo requiere, entre otros aspectos, hacer efectiva la garantía que los hombres y las mujeres no únicamente en el plano legal, sino además en la práctica, gocen de igualdad de acceso al empleo y a todas las ocupaciones, y que los programas dedicados a la orientación y formación

¹ Organización Internacional del Trabajo. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Segunda Edición. Suiza. 2008. Disponible, acceso: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf. Fecha de consulta: veintidós de octubre de dos mil catorce. Pág. 8.

profesionales, tanto en los sectores público y privado, proporcionen a los hombres y a las mujeres las aptitudes, información y conocimientos suficientes para que todos puedan beneficiarse por igual del derecho al trabajo.²

Adicionalmente, el artículo 7 del referido cuerpo normativo contiene el reconocimiento de los Estados Partes, al derecho que toda persona posee respecto al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Lo anterior obliga a los Estados *"a identificar y eliminar las causas subyacentes de las diferencias de remuneración, como la evaluación del empleo según el género, la idea preconcebida de que existen diferencias de productividad entre el hombre y la mujer. (...) Además, el Estado Parte debe adoptar medidas legislativas que prescriban la igualdad del hombre y la mujer en lo relativo a la promoción, la retribución no salarial, la igualdad de oportunidades y el apoyo al desarrollo vocacional y profesional en el lugar del trabajo. Por último, el Estado Parte debe reducir las limitaciones que encuentran hombres y mujeres para armonizar las obligaciones profesionales y familiares, promoviendo políticas adecuadas para el cuidado de los niños y la atención de los miembros de la familia dependientes."*³

Respecto a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo -OIT-, cuatro de ellos han sido establecidos como instrumentos clave para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral, a saber: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).⁴

Citadas ya las principales normativas legales referentes a la igualdad de género en el ámbito laboral, cabe resaltar que, pese al reconocimiento legal del referido

² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.18. El derecho al Trabajo*. E/C.12/GC/18. 2006. Párr. 13 a 19 y 44.

³ *Loc. cit.*

⁴ Organización Internacional del Trabajo. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Op. Cit. Pág. 7.

derecho, adicionado el hecho que las mujeres superan en volumen a la cantidad de hombres dentro de la población mundial, su crecimiento personal y económico está por debajo de su capacidad y potencial, lo cual trae como consecuencia numerosas implicaciones.

Respecto a las características de la participación del género femenino en el ámbito laboral, el trabajo *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*, del FMI⁵ concluye que *"hay amplias evidencias de que, cuando las mujeres pueden desarrollar plenamente su potencial en el mercado de trabajo, los beneficios macroeconómicos son significativos"*. Prueba de lo anterior, lo constituye el hecho de que las féminas cumplen una función sustancial al aportar por medio de grandes cantidades de trabajo no remunerado, tareas que en muchos casos son invisibles al PIB, tal como lo son el cuidado de los niños y los quehaceres domésticos. La gran cantidad de tiempo invertida en la realización de dichas tareas constituye un valladar al desarrollo de la capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral. No obstante lo anterior, Mercedes Larrañaga⁶ opina que *"en todos los países occidentales, en algunos antes y de forma más intensa y en otros más tarde y en menor medida, la actividad fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma para las mujeres"*. En la actualidad es pues, mayoritaria la intención de las mujeres de obtener un empleo mercantil. Continúa afirmando la citada autora que la mujer, con el paso del tiempo, ha superado su relegación a la esfera reproductiva, y puede afirmarse que desde mediados del siglo XX, comienza a ocupar un lugar propio en el ámbito laboral. Pese a este gran avance, E. Duflo⁷ indica que como cifra promedio, las mujeres invierten en relación a los hombres, el doble de tiempo en tareas domésticas y el cuádruple en el cuidado de los niños.

⁵ Elborgh-Woytek, Katrin y otros. Fondo Monetario Internacional. Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas. *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. 2013. Disponible, acceso: <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>. Fecha de consulta: veintidós de octubre de dos mil catorce. Pág. 4.

⁶ Mercedes Larrañaga Sarriegi. *Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. España. 2010. Disponible, acceso: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Feminista/Larra%F1aga%20Mercedes.PDF>. Fecha de consulta: veintidós de octubre de dos mil catorce. Pág. 2.

⁷ Elborgh-Woytek, Katrin y otros. *Op. Cit.*, Pág. 10.

De lo anterior se desprende que los hombres dispongan de mayor cantidad de tiempo para la participación en la fuerza laboral formal.

Otra característica de la participación de la mujer en el ámbito laboral es el trabajo a tiempo parcial. Dicha forma de trabajo es, en la mayoría de casos, producto de los estereotipos de roles en función del género, en virtud de lo cual es generalmente visto como única solución para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares.⁸

Dentro de las limitaciones que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral que impide el desarrollo de todo su potencial económico, debe señalarse además la disparidad de salarios entre personas que desempeñan el mismo puesto en igualdad de condiciones, pero pertenecen a géneros distintos. Al respecto de esta diferencia de salarios en perjuicio de las mujeres, *la Guía sobre el derecho de la igualdad salarial para la mujer*, elaborada por el Women's Bureau, del U.S. Department of Labor⁹, indica que si bien en cierto han existido ciertos avances en los últimos tiempos, en la actualidad la brecha salarial afecta a todas las mujeres y es aún más marcada entre mujeres pertenecientes a minorías y mujeres discapacitadas. Durante su vida, esta brecha salarial le representará a la mujer y su familia, pérdida de salarios, una pensión menor y disminución de los beneficios del Seguro Social.

Esa disparidad de salarios no es ajena en Guatemala: datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, del año 2012, demuestran que en este país un hombre que trabaja por cuenta propia en el área rural gana en promedio un mil doscientos quetzales (Q1,200), mientras que la mujer, novecientos quetzales (Q900). En el área metropolitana los hombres que ejercen el comercio informal

⁸ *Loc. cit.*

⁹ Women's Bureau, del U.S. Department of Labor. United States of America. *Guía sobre el derecho de la igualdad salarial para la mujer*. Estados Unidos de América. 2013. Disponible, acceso: http://www.dol.gov/equalpay/EqualPayEmployee_span.pdf. Fecha de consulta: veintidós de octubre de dos mil catorce.

perciben alrededor de tres mil seiscientos quetzales (Q3,600), mientras que las mujeres, mil cuatrocientos quetzales (Q1,400).¹⁰

Otro de los obstáculos que enfrentan las mujeres es precisamente su predominio en el sector informal, trayendo como consecuencia inestabilidad de ingresos, vulnerabilidad de la situación de empleo, poca protección estatal y predominio de mano de obra no calificada. En otras ocasiones los derechos de propiedad, derechos hereditarios o acceso al crédito son también limitados para el género femenino, afectando así su potencial.¹¹

La situación que enfrentan las féminas en muchos Estados parece ser cuesta arriba. Sin embargo, con la implementación de políticas adecuadas es posible superar tales limitaciones y con ello, alcanzar progresivamente la equidad de género en una de sus múltiples manifestaciones: el mercado laboral. Dentro de las políticas propuestas, se encuentran acciones positivas a favor de la educación de la niña y la mujer joven, así como desarrollo de programas enfocados al acceso al crédito y tierras para el referido género. La mujer tiene la difícil tarea de enfrentarse a las limitaciones impuestas para su inclusión y desarrollo de su potencial en el mercado laboral, lo cual constituye un obstáculo considerable, pero también una gran oportunidad de crecimiento y el desafío inmerso de demostrar a la sociedad y el mundo entero la importancia del ejercicio de su derecho fundamental en condiciones de igualdad, como un medio para alcanzar el desarrollo de los países.

¹⁰ Prensa Libre de dos de mayo de dos mil trece. Sección Nacional. *Economía informal se arraiga en el país*. Disponible, acceso: http://www.prensalibre.com/noticias/comunitario/Economia-informal-arraigapais_0_911908827.html. Fecha de consulta: veintidós de octubre de dos mil catorce.

¹¹ Elborgh-Woytek, Katrin y otros. *Op. Cit.*, Pág. 11.

DERECHO A LA INDUCCIÓN EN EL TRABAJO

Con el fantasma del desempleo merodeando, muchas personas se ven obligadas a aceptar trabajos para los cuales no están preparados, entendiéndose lo anterior de la siguiente forma: **a)** quienes están sobre calificados para el puesto y **b)** los que esta infra calificados.

De ahí que, la inducción se constituya como el medio necesario para potencializar las capacidades del trabajador, debido a que aunque el proceso de selección de personal pretende encontrar a la persona idónea para desempeñar el puesto a disposición este no es ninguna garantía de la adaptación del personal al cargo.

En virtud de lo anterior, en este trabajo desarrollaremos de una forma muy general el tema; iniciando con una definición de lo que debe entenderse por derecho a la inducción, así como cuales son los propósitos del referido proceso, como se debe desarrollar (fases del proceso) y finalizaremos haciendo una breve enunciación de los beneficios que acarrea tanto para el empleador como para el trabajador la ejecución de la inducción.

DEFINICIÓN

A continuación se citarán algunas de las definiciones de inducción¹², que han dado los más reconocidos Administradores de Recursos Humanos, para concluir con una definición propia.

- Simón Dolan

“La capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes”.

- Pierre Giscard

¹² Es importante mencionar que otros autores prefieren la denominación: incorporación, acogida, adscripción, capacitación, entre otros.

“El proceso para desarrollar y mejorar las aptitudes, conocimientos y capacidades de los hombres según su grado de responsabilidad y jerarquía”.

- *Sánchez Barriga*

“Proceso por el cual se incorpora un nuevo trabajador a su puesto de trabajo”.

- *Fernando Bayón*

“El período que tiende a adaptar al hombre no sólo al puesto de trabajo y a la tarea que se le ha asignado sino a la empresa y al entorno humano en el que transcurre su vida laboral”.

- *Andrew Sikula*

“El proceso mediante el cual se orienta a un nuevo empleado respecto a la organización y a su ambiente de trabajo”.

En conclusión, podemos establecer que el derecho a la inducción es el procedimiento por medio del cual se pretende perfeccionar los conocimientos y capacidades del trabajador para que este logre una identificación integral, lo que permitirá mejorar su rendimiento a corto y largo plazo.

PROPÓSITOS DE LA INDUCCIÓN

Como se ha indicado con anterioridad, el principal propósito de este proceso es el de potencializar las capacidades del nuevo trabajador. No obstante, el referido proceso también cumple un papel integral en relación a los siguientes tópicos:

- Facilitar al nuevo empleado integrarse con el resto del equipo de trabajo.
- Brindar información sobre las actividades que se desempeñan en la empresa.
- Refuerza una impresión favorable del entorno laboral, requisito indispensable para un mejor desempeño.
- Mejora la comunicación entre el grupo.
- Crea y fomenta un sentido de pertenencia.

- Orienta el comportamiento de los nuevos integrantes en concordancia con los valores organizacionales.
- Determina los roles y responsabilidades de las distintas áreas.
- Brinda un espacio para la resolución de dudas e inquietudes.
- Completa el proceso de selección, a través de la motivación y expectativa de quien ingresa a la empresa para cerrar el contrato psicológico.

ESTRUCTURA DEL CORRECTO PROCESO DE INDUCCIÓN:

Para que un programa de inducción sea efectivo, debe de contener básicamente tres etapas, las cuales permitirán encausar el potencial de la nueva persona en la misma dirección de los objetivos de la empresa. Las etapas que corresponde efectuar son:

Inducción general

En esta etapa, se debe brindar toda la información de la empresa que se considere relevante para el conocimiento del nuevo empleado. Sin embargo, resulta importante recordar que de forma directa o indirecta todo el personal de una empresa promotor de la misma, por lo que es necesario que a todos se les oriente bajo una misma imagen corporativa.

Este es el momento para presentar la siguiente información:

- Organigrama general de la compañía.
- La historia, misión, visión, valores, objetivos y dimensión de la empresa.
- Charla motivacional, en la que se explique la importancia de trabajar en esa institución.
- Mencionar cual es el aporte de la empresa para la sociedad.
- Proyectos de la empresa y planes de desarrollo.

- Aspectos relativos al contrato laboral; como tipo de contrato, horarios de trabajo, tiempo de alimentación, prestaciones y beneficios, días de pago, días de descanso y vacaciones.
- Mencionar casos de promoción del personal dentro de la organización.
- Generalidad sobre la seguridad social.
- Reglamento interno de trabajo.
- Realizar un recorrido por las instalaciones, a fin de que el nuevo empleado pueda ubicar el comedor, baños, enfermería y salidas de emergencia.

Inducción específica

Este es el momento para brindar la información específica del oficio a desarrollar dentro de la compañía, profundizando todo aspecto relevante al cargo.

Es pertinente mencionar, que toda persona necesita recibir una instrucción concisa y clara en cuanto a que es lo que se espera que haga, como lo puede (o debe) hacer y la forma en que se le evaluará tanto individual como colectivamente.

Esta etapa tiene como característica que, es desarrollada por el personal dirigente del cargo, quien tendrá por labor presentar al Jefe inmediato, compañeros de labores y personal clave de las distintas áreas.

Es el momento idóneo para señalar lo siguiente:

- Breve información sobre la manera en que será entrenado para efectuar su oficio; determinando quien será el encargado de entrenarlo y los resultados que se esperan.
- Organigrama del área en que se desarrollara, ubicación de su cargo e identificación de las distintas personas con las que deberá interactuar.
- Momento para determinar el área en que trabajara, así como de hacer entrega de los insumos con que contará.
- Señalar la incidencia que tiene el área en que se desempeñará en relación al resto del proceso.

- Determinar (con la mayor precisión posible) responsabilidades, alcances y funciones específicas del cargo a realizar.
- El sistema de turnos, rotaciones y permisos, asimismo es necesario que se comunique lo referente a horarios de trabajo, alimentación, pausas y permisos para ausentarse.
- Lo referente a los factores de riesgo, de acuerdo a la sección o puesto de trabajo. Esto, ya que es indispensable que las personas conozcan los riesgos a los que se someterán mientras desempeñan sus funciones y las medidas de control que se implementan en las empresas para mantener bajos los niveles de peligrosidad.

A esto se le conoce en la doctrina como: derecho de saber de los trabajadores.

- Se debe dar a conocer lo referente a estándares o normas de seguridad por oficio, en cuanto a esto se recomienda entregar una copia de los estándares al trabajador, para que este pueda consultarlo.
- Pese a que, parece evidente es necesario que el personal dirigente explique lo relativo a la ropa de trabajo.

Si el trabajo que se desarrollará involucra el uso de maquinaria o equipo técnico, resulta indispensable que en este momento también se efectúe una capacitación, la cual debe de tener por finalidad, crear la conciencia necesaria en el empleado para el correcto uso del equipo. A razón de lo anterior es necesario que se especifique:

- El horario y procedimiento en que el empleado puede acceder al equipo.
- Se debe hacer mención a la forma correcta de asear y guardarlos, con el propósito de prolongar su vida útil y mantenerlos en las mejores condiciones.

Una vez cumplida la capacitación y que el trabajador manifieste poder usar el equipo, resulta pertinente hacer una evaluación para comprobarlo y de ser necesario corregir las falencias.

Los tópicos tratados en esta etapa deben de ser desarrollados con la mayor especificidad posible, pues constituyen un factor integral para el correcto desempeño del nuevo empleado. De igual manera, es recomendable que lo tratado conste en escrito y se entregue una copia al trabajador, esto para que lo use como documento de consulta permanente, al momento de entregar el documento es recomendable que se solicite al trabajador que firme de recibido y esto se guarde como constancia de haber participado en el proceso de inducción.

Evaluación

Aunque para muchos teóricos esto ya no forma parte del proceso de inducción *per se* resulta innegable que es fundamental comprobar el nivel de aprendizaje del nuevo empleado, esto para reforzar aquellos puntos que no quedaron claros o bien tomar acciones concretas (reinducción, etc.).

La evaluación debe efectuarse, tomando como base los temas tratados y el material escrito que se le entrego al trabajador.

Adicionalmente, se recomienda realizar evaluaciones periódicas para evaluar el desempeño en el cargo, esto con el objeto de evitar la mecanización del trabajo (cuando esto constituya un problema).

Por último, se debe recalcar que resulta necesario mantener una motivación permanente en el personal, debido a que este impulso permite mantener el interés cuestión fundamental para el correcto desarrollo de las labores.

BENEFICIOS DE UN BUEN PROCESO DE INDUCCIÓN

La ejecución de un correcto proceso de inducción acarrea la perfecta simbiosis entre jefe y empleado, pues ambos se usan (de forma correcta) para obtener beneficios a futuro. En consonancia con lo precitado se procederá a enlistar algunas de las ventajas que se obtienen con la ejecución del ya multicitado procedimiento.

- Se logra mayor productividad en menos tiempo, porque el trabajador estará listo para el desempeño completo de sus funciones en un tiempo menor en comparación a quien no haya recibido una inducción.
- Se disminuyen los riesgos de accidentes laborales y se promueve una cultura de seguridad, lo que a su vez tiene inferencia directa en la disminución de costos de las pólizas de seguros y pagos por suspensión.
- Merman las posibilidades de daños en la maquinaria o insumos de trabajo, lo que evidentemente genera ahorro en el costo de mantenimiento.
- El conocimiento físico de la empresa, evita las pérdidas de tiempo por desconocimiento y genera bienestar en las personas (a la mayoría le da pena preguntar).
- El conocimiento integral de la entidad, beneficia la imagen corporativa y puede generar un auge en las ventas debido a la recomendación directa e indirecta del personal.
- Se favorece el sentido de pertenencia, lo cual provoca un mejor desenvolvimiento en las labores encargadas, debido a que el empleado se encuentra más comprometida con la empresa.
- Se mejora la comunicación entre el personal, lo que evita errores, facilita y agiliza los trabajos interdisciplinarios.
- Favorece al buen ambiente y al clima organizacional.
- Se genera una cultura de apoyo y ayuda al recién ingresado.
- Motivar al trabajador, lo hace laborar mejor y con más ánimo.

MEDIDAS QUE PRETENDEN GARANTIZAR EL

DERECHO AL DESCANSO

El descanso constituye un derecho fundamental para las personas, tal y como se regula en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual preceptúa “*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*”.

En consonancia con lo anterior, es importante mencionar que la creciente ola de desempleo, la competencia laboral, la búsqueda de la realización profesional y otros sin fin de motivos han generado que en los últimos el tiempo de descanso haya mermado y la jornada laboral¹³ se vea extendida, muchas veces en horarios inhumanos, esto pese a que las normativas laborales regulan en general un promedio de trabajo de 6 a 8 horas diarias (encontramos aquí una de las tantas dicotomías, entre el ser y el deber ser en Derecho). Lo aludido, ha generado como consecuencia la muerte por exceso de trabajo¹⁴ y el cada vez más común síndrome de “*Burnout*” o trabajador quemado, que genera un fuerte sentimiento de impotencia, debido a que desde el momento de levantarse el trabajador ya se siente cansado, puesto que percibe que por más que se esfuerce por cumplir con sus obligaciones, nunca terminará.

Lo precitado ha acarreado que alrededor del mundo las autoridades gubernamentales, trabajadores e incluso, los mismos empleadores (en algunos casos) busquen la forma de abolir las largas jornadas de trabajo mediante actividades o políticas que fomentan el derecho al descanso. En el presente

¹³ Es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral.

¹⁴ En Japón se utiliza el término “KAROSHI” que significa “*muerte por exceso de trabajo*” y se utiliza para describir el fenómeno social, existente en el ámbito laboral desde hace varias décadas y que consiste en un aumento en la tasa de mortalidad por complicaciones debidas al exceso de horas de trabajo. Las causas más comunes son derrames cerebrales y ataques cardíacos.

trabajo, mencionaremos algunas de las que nos han parecido más interesantes, es necesario mencionar que algunas aún se encuentran en estado de discusión para previo a su aprobación y posterior ejecución.

- PROHIBICIÓN DE CONTESTAR E-MAILS O MENSAJES DE TRABAJO, LUEGO DE TERMINADA LA JORNADA LABORAL (FRANCIA).

Con la finalidad de evitar la intrusión laboral en el tiempo de ocio, en Francia, los sindicatos de trabajadores han llegado a un acuerdo con la entidad patronal, que no puede describirse más que con el término “curioso”. El referido acuerdo estipula que una vez finalizada la jornada laboral, los trabajadores tendrán la obligación de ignorar los emails y mensajes que reciban relacionados al trabajo.

La normativa aludida pretende lograr que, los trabajadores se desconecten de su empleo cuando se encuentre en su tiempo libre, esto como una manera de eliminar el estrés y aumentar la productividad durante las horas en que sí están trabajando.

Ante la interrogante de ¿qué sucederá en los casos de urgencia?, uno de los promotores de la normativa estableció *“podemos admitir el trabajo extra en circunstancias excepcionales, sin embargo siempre se debe volver a lo que es normal, que es desconectarse y dejar de estar permanentemente en el trabajo”*.

- DERECHO A TOMAR UNA SIESTA DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE TRABAJO (ALEMANIA).

La siesta empieza a ser un reclamo de los trabajadores, el país más reciente en que se solicita es Alemania, donde la Federación de Sindicatos pidió que se reconozca a los trabajadores el derecho a dormir la siesta durante la jornada laboral por los beneficios que esto tiene para la salud.

La solicitud referida se fundamenta en que, las siestas permiten recuperar la capacidad de estar alerta, mejoran el rendimiento y reducen la posibilidad de cometer errores y sufrir accidentes.

Resulta importante aclarar que, lo que se solicita es una norma de carácter general que permita a todos los trabajadores poder gozar de una siesta, esto ya que hay ciertos sectores y empresas específicas como Basf, Opel y Lufthansa que ya reconocen la siesta como un derecho de sus trabajadores e incluso cuentan con habitaciones especiales.

De igual pertinencia es, mencionar que la posibilidad de tomar una siesta en el horario de trabajo se ejerce desde hace años en los países nórdicos. Asimismo, en tiempos más recientes dicha medida ha cobrado un gran auge en Japón y Estados Unidos, brindando resultados completamente satisfactorios, tanto así que su implementación se ha discutido también en Rusia y algunos países de América del Sur, especial mención merece el caso de Chile en donde el proyecto de ley que contenía el ya multicitado derecho, no fue aprobado por los diputados.

- DERECHO A REGALAR DÍAS DE VACACIONES A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO, QUE DEBAN PROPORCIONAR CUIDADOS ESPECIFICOS A SUS HIJOS (ITALIA).

Los padres trabajadores constantemente se enfrentan a que sus jornadas laborales o cargas de trabajo, les impiden pasar tiempo con sus hijos. Lo que empeora cuando el niño se encuentra enfermo, sin embargo en Italia proponen una situación para esto, ya que la nueva Ley de Empleo, aprobada por el Gobierno de Matteo Renzi presenta como distintivo la posibilidad de que si un empleado posee días acumulados de vacaciones y no los piensa utilizar, puede “regalarlos” (trasladarlos) a un compañero.

El texto de la nueva ley, aprobada por unanimidad preceptúa “*el reconocimiento, en consonancia con el derecho al descanso semanal y las vacaciones anuales*”

pagadas, de la capacidad de transferir entre empleados de la misma empresa, la totalidad o parte de los días de descanso concedidos por el convenio colectivo nacional, a favor de los padres de menores de edad que tengan una necesidad de presencia física y cuidado constante”.

- VACACIONES PARA EL PRESIDENTE (COLOMBIA).

La legislación laboral de Colombia prevé que todos los trabajadores tienen el derecho a tomar vacaciones, esto con excepción del Presidente de la República. No obstante, la situación podría cambiar debido a que, actualmente se discute en el Senado de aquel país un proyecto de ley que pretende otorgarle al Presidente 15 días de vacaciones por cada año de servicio que preste.

La normativa en cuestión regula que el mandatario podrá tomar vacaciones en días continuos o discontinuos y que, en todo caso, deberá descansar por lo menos siete (7) días al año de los quince (15) a los que tiene derecho, esto previa notificación al Senado. Aunado a lo anterior, también se regula que el Presidente deberá designar a un Ministro o bien, al Vicepresidente para que lo sustituya.

Según el autor de la iniciativa, el Senador Efraín Cepeda Sarabia *“Es apenas justo que el presidente tenga el derecho a disfrutar de un merecido descanso, después de trabajar intensamente afrontando las diferentes situaciones del país, así podrá cuidar más su salud y atender bien a su familia.*

- GO HOME QUICKLY -GHQ- (JAPÓN).

Al ser Japón el país con mayor cantidad de muertes por exceso de trabajo, el gobierno y las empresas han puesto en marcha un plan de acción denominado GHQ, que son las siglas del inglés “Go Home Quickly”, ve a casa pronto; que pretende no solo reducir sino eliminar la alta tasa de “Karoshi”¹⁵.

Entre los planes que se intentan implementar podemos mencionar:

¹⁵ Ver la nota 14.

- Que el tercer miércoles del mes de noviembre, se constituya el “*Día de la familia*” mismo en el cual está prohibido el trabajo extra.
- Que una vez a la semana los trabajadores se retiren antes de la empresa, esto con para cumplir con la doble finalidad de: **a)** disfrutar de la vida fuera del ámbito laboral y **b)** contribuir a la natalidad, es decir que tengan más hijos.
- Que las madres trabajadoras se retiren una hora antes de la empresa, esto hasta que el niño cumpla los tres años.

Sin embargo, es pertinente mencionar que muchas veces estas acciones resultan inoperantes, porque contarían la cultura de trabajo del pueblo nipón.

Para ejemplificar lo basta con los siguientes ejemplos:

- Ningún trabajador japonés se retirará antes que un compañero y trabajar incluso más que lo solicitado.
- Cuando se pretendía instituir un día de vacaciones extra, los trabajadores protestaron, porque consideraban que se violaba su derecho a trabajar.

CONCLUSIÓN

Los casos presentados, confirman que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por su dinamismo, nos obliga a pensar diferentes soluciones ante las distintas circunstancias cambiantes que la realidad nos presenta. El reconocimiento de nuevos derechos es una obligación, tanto de quienes contratan, como del legislador, que debe estar atento a los cambios sociales, culturales y económicos que se presentan en el mundo del trabajo.