



Lo Laboral en Tiempos de Pandemia

Entre lo legal y lo gerencial

Universidad Católica Andrés Bello

© Jair De Freitas | 2020 | www.jairdefreitas.com

Tabla de Contenido

1

Planteamiento

La paradoja entre lo jurídico y lo gerencial

2

La obsolescencia jurídica en la tercera fase

Lo efímero de lo descriptivo

3

Variables de contexto

El impacto de lo económico y social en la gestión de talento

4

¿Después del 13 de abril qué?

Posibles escenarios laborales

5

Cambio de rol de los actores laborales

¿Dentro del mismo marco legal?

6

Reflexiones finales

¡Más allá de lo obvio!

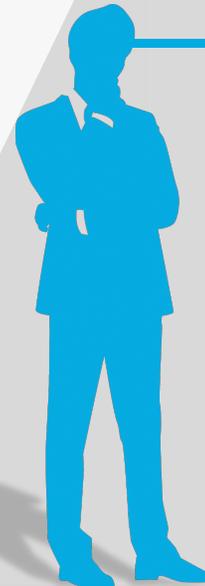
Lo jurídico

- Suspensión (alcance, efectos legales)
- El teletrabajo (sin regulación) y la naturaleza del COVID-19
- La inamovilidad laboral



Lo gerencial

- Continuidad de la prestación de servicios
- El miedo de querer ir más allá en un sistema laboral como el nuestro
- Si esto se extiende cómo mantener el barco a flote



Paradoja

El contraste nos presenta una **aparente contradicción**
Son, en realidad, **dos visiones** de un mismo problema



La obsolescencia jurídica

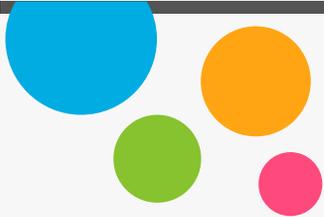
Lo efímero de lo descriptivo

Cohabitación

La orientación jurídica **se ancló en la repetición del análisis normativo de la cohabitación**. La respuesta primitiva es insuficiente para transitar los retos gerenciales.

Consolidación

Ofrece nuevos linderos que sirven de marco para el **proceso de toma de decisiones**. La norma ha sido, es y será una variable de contexto en el sistema de relaciones laborales.



Otras variables de contexto

Impacto de lo económico y social en la gestión del talento

Hiperinflación

Servicios Públicos

Devaluación

Diáspora

Escasez

Previo a COVID-19 la gestión de talento afrontaba **retos significativos** en materia de captación y retención, con reducciones presupuestarias muy importantes en materia de desarrollo organizacional. El pronóstico común era la **desaceleración de la curva salarial**.

Durante la turbulencia del COVID-19 y posterior a ella, los retos serán muy diferentes para las empresas que logren superarlas.

Después del 13 de abril

Posibles escenarios laborales

- Extensión por 30 días más
- Agudiza el problema social
- No se justificaría en un escenario de control

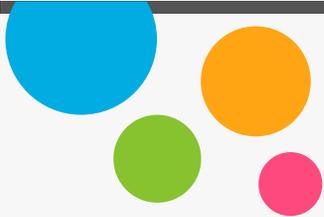
- Reactivación parcial y condicionada (banca, instituciones públicas, revisión de excepciones)
- **Maniobra limitada** si no se atiende de forma efectiva el problema de combustible



- Extensión periódica por períodos más cortos
- Menor reacción inaugural
- No resuelve, **los problemas del escenario de extensión total**

- Reactivación total (muy poco probable en el corto plazo)
- Supone recursos inexistentes y riesgos significativos ante el COVID-19

Afecta la operatividad, rentabilidad y por tanto continuidad de las empresas. Compromete las fuentes de trabajo. Posterga la agonía de las empresas en suspensión. Aquí el tema **no es la nómina del 15 de abril, ni la del 30 de abril**: lo que está en juego es la preservación de empleos, un ingreso suficiente y la distancia entre el punto de partida y la efectiva recuperación.



Actores laborales: cambio de rol

¿dentro del mismo marco normativo?

Empleador
Agotar todas las vías de preservación de la empresa

01

Trabajador
Preservar su empleo y lograr el menor impacto posible en su ingreso

02

Estado
Con o sin cambio de pauta normativa recrudescerá

03

Más allá de lo obvio

