

IECIF

INSTITUTO DE ESTUDIOS CONTABLES,
IMPOSITIVOS Y DE FINANZAS DE LA EMPRESA

UCES

FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS

Apuntes

EMPRESARIALES

Nº 1, Enero-Febrero-Marzo de 2022

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas





Editor Responsable

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Instituto de Estudios Contables, Impositivos y de Finanzas de la Empresa

Director: Lic. Fernando Amador Agra

Comité Editorial

Lic. Fernando Amador Agra

Dr. Mariano Aguirre

Mg. María del Carmen García

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Mg. Liliana Guarnaccia

Lic. Verónica Peloso

Responsables de la Revista

Dra. Noelia Fernández

Facultad de Ciencias Económicas

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Paraguay 1457 (C1061ABA), Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Tel.: 4815-3290 int. 1831. ftreglia@uces.edu.ar

Es una publicación trimestral del IECIF



Índice

Reclamo del organismo fiscal por anticipos y accesorios en el impuesto a las ganancias

Cdor. Gabriel Oubiña, Profesor Adjunto de Habilitación Profesional, Carrera de Contador Público. 3

RT N° 53: Normas Profesionales de control en Argentina

Cdora. Andrea Viviana Verdinelli, Profesora Titular de Fundamentos de Auditoría y Auditoría de Estados Financieros, Carrera de Contador Público. 6

Coaching ontológico y los profesionales en ciencias económicas

Cdor. Víctor Lucero, Profesor Adjunto de Contabilidad Superior, Carrera de Contador Público. 8

El Convenio 190 “sobre la violencia y el acoso” (2019) entró en vigencia en la República Argentina

Dr. Jorge Luis Ginzo, Profesor Titular de Derecho Colectivo y Procesal Laboral, Licenciatura en Recursos Humanos. 10

Salud Mental y vida laboral: perspectivas y horizontes

Lic. Sandra Scarlato, Profesora Adjunta de Psicología, Licenciatura en Recursos Humanos. 12

Reglamentación del Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo: Se saldó una vieja deuda

Dra. Sara Graciela Sosa, Profesora Titular de Relaciones Laborales, Licenciatura en Recursos Humanos. 15

La desigualdad en la distribución del ingreso en Chile

Lic. José Cárcamo, Profesor Titular de Crecimiento y Desarrollo Económico, Licenciatura en Economía. 17

Novedades Impositivas

Cdora. Noelia Soledad Fernández, Profesora Adjunta de Impuestos I y II, Carrera de Contador Público. 18

Reclamo del organismo fiscal por anticipos y accesorios en el impuesto a las ganancias

Cdor. Gabriel Oubiña, Profesor Adjunto de Habilitación Profesional, Carrera de Contador Público.

En estos últimos tiempos, muchos contribuyentes que no han cancelado los anticipos del impuesto a las ganancias han recibido mandamientos judiciales de intimación de pago. El objetivo del presente, es analizar los antecedentes del origen reclamo, brindando algunas consideraciones prácticas sobre el tema bajo análisis.

1. INTRODUCCIÓN

La ley Procedimental en el Capítulo IV “Del Pago”, establece en su artículo 21 “Anticipos” que la **Administración Federal de Ingresos Públicos** (AFIP) podrá “**exigir**, hasta el vencimiento del plazo general o hasta la fecha de presentación de la declaración jurada por parte del contribuyente, el que fuera posterior, **el ingreso de importes a cuenta del tributo** que se deba abonar por el período fiscal por el cual se liquidan los anticipos. En el caso de **falta de ingreso** a la fecha de los vencimientos de los anticipos que fije la [AFIP], ésta **podrá requerir su pago por vía judicial**. Luego de iniciado el juicio de ejecución fiscal, la [AFIP] no estará obligada a considerar el reclamo del contribuyente contra el importe requerido, sino por la vía de repetición y previo pago de las costas y gastos del juicio e intereses y actualización que correspondan. La presentación de la declaración jurada en fecha posterior a la iniciación del juicio no enervará la prosecución del mismo”, [el resaltado es propio].

Por otra parte, el artículo 37¹ de la ley indicada señala que “**la falta total o parcial de pago** de los gravámenes, [...], **anticipos** y demás pagos a cuenta, **devengará** desde los respectivos vencimientos, sin necesidad de interpelación alguna, un **interés resarcitorio**” [...] “La obligación de abonar estos intereses subsiste no obstante la falta de reserva por parte de la [AFIP] al percibir el pago de la deuda principal y mientras no haya transcurrido el término de la prescripción para el cobro de ésta”, [el resaltado es propio].

2. ANTECEDENTES DE LA CUESTIÓN

En virtud de fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), de fecha 6 de Octubre de 1981, recaído en autos: “Francisco Vicente Damiano S.A. s/apelación”, en relación con los anticipos y los intereses resarcitorios que pudieran corresponder, la Instrucción General de la Dirección General Impositiva (DGI) número 342, del 15 de Febrero de 1982, instruyó a las dependencias que le pertenecen lo siguiente: a) los anticipos podrán exigirse hasta el vencimiento del plazo general, con prescindencia de que el contribuyente y/o responsable presentare la declaración jurada respectiva y, en su caso con abstracción del resultado que arrojaré la misma y b) los intereses resarcitorios devengados por la falta de pago o por el pago extemporáneo de los anticipos podrán exigirse aún después del vencimiento del plazo general pero se liquidarán hasta este momento, con prescindencia de que el contribuyente y/o responsable presentare la declaración jurada y, en su caso, con abstracción del resultado que arrojaré la misma.

Por lo indicado es importante analizar el fallo de CSJN debido a las consecuencias que ha generado. En particular, el Excelentísimo Tribunal estableció (Fallo 303:1498) “que los anticipos a los que se refiere el art. 28 de la ley 11683 [actualmente art. 21] constituyen obligaciones de cumplimiento independiente, con individualidad y fecha de vencimiento propias (Fallos: 285:177), cuya falta de pago en término da lugar a la aplicación de intereses resarcitorios (art. 42) [actualmente art. 37], aún en el supuesto de que el gravamen adeudado según la liquidación final del ejercicio fuere menor que las cantidades anticipadas o que debieron anticiparse (Fallos: 302:504)”. Y continúa señalando “que ello es así, con sustento en la naturaleza jurídica atribuida a los anticipos y teniendo en cuenta la ausencia de toda norma en el ordenamiento tributario que exonere de los mismos en caso de verificarse la situación descripta “supra”, pues los preceptos en cuestión deben interpretarse de acuerdo con su finalidad y significación económica, dado que estos aspectos prevalecen sobre las normas, conceptos y términos del derecho privado (art. 11 de la ley citada); en tales condiciones, la solución alcanzada con base en la ley impositiva conduce a resguardar la naturaleza reconocida a los anticipos y los fines tenidos en mira al instituirse aquéllos (Fallos: 302:504) a la vez que impide otorgar al contribuyente

¹ Capítulo VI. “Intereses, Ilícitos y Sanciones”. “Intereses resarcitorios”, ley 11.683.

que no cumple sus obligaciones un beneficio del que no gozan quienes las observan con arreglo a las leyes que gobiernan la materia, consistente en el uso del capital por el período transcurrido entre el vencimiento de cada anticipo y la fecha del hipotético pedido de devolución de las sumas ingresadas en exceso, en principio posterior al vencimiento general”.

“Que a la conclusión precedente no obsta la circunstancia de que luego de vencido el término para presentar la declaración jurada del período, el Fisco no pueda reclamar el pago de anticipos (arg. art. 28, 1º párr.), toda vez que dicha limitación temporal a la función recaudadora se fundamenta en que la exigencia de los primeros reposa en la razonable presunción de continuidad de la actividad que da lugar a los hechos impositivos, o de la existencia de deuda en concepto de impuesto establecida sobre la base de los índices mencionados en la norma (Fallos: 235:787), y cuando media certeza sobre la existencia y magnitud de la obligación en concepto de gravamen, por haberse determinado ésta, o sea susceptible de determinación, a través de alguno de los procedimientos que se instituyen en el Título I, cap. IV de la ley 11683, cesa la función de los anticipos como pagos a cuenta del tributo, por ausencia del presupuesto de exigibilidad de los mismos, sin que se altere la situación originada en la mora de su ingreso, en virtud de ostentar dichos anticipos el referido carácter de obligaciones de cumplimiento independiente, que deja incólumes los efectos que, de acuerdo al art. 42, su inobservancia acarrea”.

Años más tarde, en el caso “Repartidores de Kerosene de YPF de Córdoba c/ Gobierno Nacional – DGI”, la CSJN -con fecha 13/12/1984- afirmó que “los anticipos constituían pagos a cuenta del tributo, que el legislador autoriza al Fisco a recaudar antes de completarse el hecho imponible para satisfacer necesidades inmediatas del Estado. Para ello se funda en la existencia de una presunción de continuidad en la capacidad contributiva: podría decirse que alguien es deudor sin ser aún, en un sentido estricto, contribuyente, en cuanto no se ha verificado a su respecto el hecho imponible”, [...] “Pero no es menos cierto que a ese deber de tributar le corresponde un correlativo derecho del Fisco a recaudar, derecho que encuentra su límite en la definitiva configuración del hecho imponible, en una efectiva exteriorización de la capacidad contributiva”, (Fallos: 306:1974-1975).

Por otra parte, en relación a los intereses resarcitorios el Alto Tribunal también ha sostenido que “los anticipos cuya constitucionalidad ha admitido esta corte (Fallos: 235: 787), tienen fundamento en el art. 28 de la ley 11.683 (t.o. 1968), y constituyen obligaciones de cumplimiento independiente, cuya falta de pago en término hace incurrir en recargos”, (Fallos 285:179), y “cuya falta de pago en término da lugar a la aplicación de intereses resarcitorios (art. 42), aun en el supuesto de que el gravamen adeudado según la liquidación final del ejercicio fuere menor que las cantidades anticipadas o que debieron anticiparse” (Fallos: 302:504)².

3. PALABRAS FINALES

Los anticipos impositivos cuya constitucionalidad ha sido admitido por la Corte, (fallo 235:787), “constituyen obligaciones legales que encuentran su fundamento en el art. [21] de la ley 11.683”, (Fallos: 306: 1977), “cuya falta de pago en término da lugar a la aplicación de intereses resarcitorios, [aún cuando] el gravamen que se adeude según la liquidación final del ejercicio fuere menor que las cantidades anticipadas o que debieron anticiparse”, (Fallos: 302:504-505). Al respecto, la sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal de la Capital Federal, en autos “Pistrelli Henry Martín Asociados SRL c/EN – AFIP-DGI s/DGI” determinó el 4 de diciembre de 2018, que “corresponde reiterar que los anticipos constituyen pagos a cuenta del tributo que el legislador autoriza al Fisco a recaudar con anterioridad al hecho imponible. En tales términos, una vez que la cuantía de la obligación se encuentra determinada por parte del contribuyente de la declaración jurada del impuesto, cesa la función que los anticipos cumplen en el sistema tributario, como pago a cuenta del impuesto y nace el derecho del Fisco a percibir el tributo. Que determinada la naturaleza propia del anticipo no puede pretender la AFIP, el pago del mismo cuando ya se ha presentado la declaración jurada propia de la gabela. Por ende, si no existe obligación de pagar el anticipo por desaparición de su condición (por presentación de la declaración jurada) tampoco existe mora, por lo que los intereses determinados en la Resolución impugnada no pueden ser liquidados”. En consecuencia, “no procediendo el pago, ni la mora ni los intereses, resulta

² Véase también CSJN, in re “Cristalerías de Cuyo SA c/ DGI s/ Demanda de repetición”, del 05/06/1980, Fallos 303:1496; “Arenera Puerto Nuevo” (Fallo: 303: 1496); “CIMAYCO S.A”, (Fallo: 303: 1500); “Del Blanco, Héctor”; (Fallos: 308:919); “Repartidores de Kerosene de YPF de Córdoba c/ Gobierno Nacional – DGI”, (Fallos: 306:1970), entre otros.

claro que la liquidación de intereses practicada por la DGI debe ser dejada sin efecto”³.

Finalmente, el Alto Tribunal, 5 de Agosto de 2021, en “AFIP c/ Oleoducto Trasandino Argentina S.A. s/ ejecución fiscal - AFIP”, de conformidad con lo dictaminado por la señora Procuradora Fiscal, se revoca la sentencia apelada, con los siguientes fundamentos “*después de vencido el término general del gravamen o la fecha de presentación de la declaración jurada, el Fisco no puede reclamar el pago de anticipos* (art. 28, primer párrafo de la ley 11.683 t.o. 1978; art. 21 t.o. de 1998), *ya que cesa la función que éstos cumplen* en el sistema tributario como pago a cuenta del impuesto (Fallos: 303:1496; 306:1970) pues, a partir de dicha oportunidad, nace el derecho del Fisco a percibir el tributo” (Fallos: 329:2511), allí declarado, *el pago a cuenta pierde su fundamento y deviene, por ende, inexigible*. En consecuencia, en el fallo analizado se consideró que la presentación de la declaración jurada del impuesto a las ganancias del período fiscal 2017 -que exteriorizó la cuantía del hecho imponible antes del vencimiento general de ese gravamen- extinguió la facultad del organismo recaudador para exigir el anticipo 9/2017 con el alcance señalado y ello implica no sólo que dicho pago a cuenta perdió su causa y no es exigible sino también que no es hábil para generar intereses, toda vez que no se verifica el retardo requerido para el devengamiento de tales accesorios (cfr. art. 37, ley 11.683 Y Fallos: 304: 203, entre otros). En síntesis “la presentación de la declaración jurada y la consecuente exteriorización de la cuantía del hecho imponible deja sin causa al anticipo [...]”, no ingresado, por ende, no se verifica la falta de pago requerida de los intereses reclamados por el organismo fiscal.

Como cierre, dentro de la consideraciones prácticas de la cuestión bajo análisis, es importante señalar que el cálculo del importe de los anticipos se realizará conforme al procedimiento descrito en el art. 3 RG 4034/17, ID N° 654197, AFIP, véase también art. 10 RG 4034/17, ID N° 21749340, AFIP. Por otra parte, existe un mecanismo opcional para la solicitud al organismo recaudador de reducción de anticipos conforme el mecanismo establecido en el art. 9 y 11 RG 4034/17, ID N° 8183592, AFIP. Sobre esta opción, la resolución de la solicitud por la AFIP, deberá ser comunicada mediante notificación electrónica a través del servicio “Domicilio fiscal electrónico”, pudiéndose interponer ante su denegatoria el recurso de apelación previsto en el artículo 74 del Decreto 1397/79, (arts. 15 y 17 RG 4034/17, ID N° 21747291, AFIP).

BIBLIOGRAFÍA

(ID). “ABC - Preguntas y Respuestas Frecuentes”, extraído de la web de la AFIP (<https://www.afip.gob.ar>).
Decreto 821/98. Apruébase el texto ordenado de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1978 y sus modificaciones.
Decreto 1397/79. Decreto Reglamentario de la Ley 11.683 de Procedimiento Tributario
Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.
RG 4034/17. Procedimiento. Impuesto a las Ganancias Régimen de anticipos. Resolución General N° 327, sus modificatorias y complementarias. Su sustitución. Texto actualizado.

³ Cabe destacar que en el fallo de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal de la Capital Federal (CNACAF), en la causa “Pistrelli, Henry Martín Asesores SRL”, Expte. 48.936/15, el 09/08/2018, se expidió señalando que la falta de ingreso de cierto(s) anticipo(s) “por adelantar la presentación de la declaración jurada del impuesto analizado, no otorga un poder cancelatorio respecto al régimen de anticipos ajustándose a derecho la liquidación de intereses que practica el Fisco Nacional por su falta de pago”. En resumen, las dos caras (sentencias judiciales luego de la instancia recursiva posterior) de la misma moneda (intereses de anticipos) debieron esperar a ser resueltas por la CSJN.

RT N° 53: Normas Profesionales de control en Argentina

Cdora. Andrea Viviana Verdinelli, Profesora Titular de Fundamentos de Auditoría y Auditoría de Estados Financieros, Carrera de Contador Público.

El pasado 28 de septiembre de 2021 la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE) aprobó la RT N° 53 -modificatoria de la RT N° 37- que pasó a llamarse Normas de auditoría, revisión, otros encargos de aseguramiento, certificaciones, servicios relacionados e informes de cumplimiento.

La necesidad de actualización técnica a nivel nacional para el ejercicio profesional del servicio que los contadores brindan a la comunidad redundó en una modificación de la anterior norma técnica de control -RT N° 37- y tuvo su causa en las modificaciones que en los últimos años sufrieron las normas internacionales de auditoría. Con la modificación, la RT N° 53 incorpora y regula además otros servicios en respuesta a las necesidades actuales de clientes y usuarios, promoviendo con eso brindar uniformidad en la guía para el desarrollo del trabajo y en las normas sobre informes. El encargo de aseguramiento de balance social es un ejemplo de servicio que su letra incorpora y regula.

Resolución Técnica N° 53

... lo que debemos saber:

RESPONDE a las modificaciones que sufrieron las NIAS

REGULA otros servicios profesionales, adicionales a los de RT N° 37

Más allá de la aprobación de la RT N° 53 por parte de la FACPCE que es el organismo máximo a nivel nacional emisor de normas que regulan la profesión en ciencias económicas, es necesario para nosotros conocer cuál fue la respuesta que en cada jurisdicción del país dieron los distintos CPCE (consejos profesionales de ciencias económicas). Los CPCE de cada jurisdicción son quienes adoptan las resoluciones técnicas como propias y las hacen de aplicación en la comunidad.

Fue así que sucedido el tiempo las comisiones directivas de los CPCE de las distintas jurisdicciones fueron adoptando esta norma de control y estableciendo su aplicación en la jurisdicción. ¿Qué CPCE la aprobó? ¿Qué aprobó? ¿Cuándo la aprobó? ¿A partir de cuándo estableció su entrada en vigencia? ¿Admitió la aplicación anticipada? Dar respuesta a estas preguntas se torna necesario al momento de acordar los términos del compromiso entre contador y cliente.

A modo de ejemplo podemos citar al CPCECABA (Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) que para quienes se encuentran en el ámbito de su jurisdicción con la Resolución CD 46.21 del día 28 de octubre de 2021 estableció adoptar la RT N° 53 aprobando la segunda parte de la RT N° 53 aprobada por la FACPCE estableciendo su entrada en vigencia para encargos cuyo objeto sean los estados contables, a partir de los ejercicios iniciados el 1 de julio de 2022 inclusive, y los períodos intermedios comprendidos en los referidos ejercicios; y para los demás encargos, a partir del 1 de julio de 2022 inclusive. A tal fin, se considera la fecha del informe del contador.

Es decir que más allá de las respuestas que a esas preguntas podríamos dar desde la propia letra de la resolución emitida y aprobada por la FACPCE donde “sugiere”, es menester tanto para el contador como para el cliente reconocer aquello que estableció el CPCE de su jurisdicción que es quien la hace de aplicación.

Este artículo tiene como objetivo acercar la novedad de actualización técnica considerando poner en conocimiento las razones que lo motivaron. Pero a su vez sintetizar que la modificación de la letra técnica en su contenido además de agregar otros servicios; entre otras cuestiones mejora su letra y la organiza. Pero también, eliminó y agregó.

Ahora bien, ¿por qué la necesidad de informarnos y por qué la necesidad de anticiparnos?

El cliente del contador reconoce “el informe”, que es lo que demanda al contratar el servicio y que es el producto final del trabajo del contador. En su forma y a futuro, el contratante tanto como el usuario de la información reconocerá fácilmente que hubo un cambio en la forma. Pero lo sensible y relevante está antes de eso.

La relevancia comienza desde la negociación previa.

Desde el momento en que el cliente solicita el servicio esta norma hace énfasis en la comunicación entre el contador y su cliente. Citamos como referencia de este tema lo que las normas comunes a todos los encargos establecen como necesidad: “que exista una comprensión común de los términos del compromiso y las responsabilidades de ambas partes”. Así también, establece que “el contador solamente aceptará o continuará un encargo cuando ..” o “el contador no aceptará un encargo cuando .. “. Es decir, el acuerdo entre las partes no contempla solamente la elaboración de un producto, sino que refuerza que alcanzar ese producto es a consecuencia de un proceso que el cliente no ve, pero del que debe conocer.

En síntesis, nuestro interés está en invitar a la comunidad a preguntarse cómo y porqué evolucionaron las necesidades de control y para comprender que el impacto en la profesión, los clientes y usuarios no finaliza con compartir los cambios que introdujo la modificación, sino que nos desafía a establecer un vínculo de clara y sana comunicación entre los distintos actores sociales.

El estado de situación acerca de cómo evolucionaron las necesidades de control y que impacto tuvo en las normas profesionales de control con un enfoque desde Argentina y el mundo. De dónde venimos y hacia dónde vamos, haciendo un recorrido entre los años 2001 y 2022 se podrá encontrar en el siguiente link.

Presentación de la RT N° 53:

<https://uces-edu-ar.zoom.us/rec/share/R97XyxK07R0PRI8ImUbqYmdRVyldSU-wUxKBjBsMQddeaeK1NhKRPPgyAF5f8eUO.fAKuBpcqjXuHo4sq>

Código de acceso para acceder: zEkC0&h3

Coaching ontológico y los profesionales en ciencias económicas

Cdr. Víctor Lucero, Profesor Adjunto de Contabilidad Superior, Carrera de Contador Público.

En el ámbito de los negocios y de las competencias profesionales, las habilidades “blandas” se han destacado en los últimos años, como las verdaderas “revelaciones” desde una visión holística tanto de la consultoría como de los servicios contables profesionales.

Y el definir las como blandas, no hace más que determinar en nuestra opinión, quizás un preconceito desde quien lo emite como desde quien lo acepta como válido. Es verdad que no se basan en cálculos ni teoremas matemáticos, ni en conceptos estadísticos ni contables. Sin embargo, nos permiten abordar cuestiones que desde una visión estructurada como las ciencias matemáticas y económicas, nos es muy difícil de abordar. Nosotros, los profesionales en ciencias económicas, debemos tratar todos los días con cuestiones como la determinación de obligaciones impositivas, cargas sociales, estados financieros entre otros, que obviamente implican gran cantidad de habilidades tanto numéricas, conceptuales, técnicas y de criterio profesional que jerarquizan nuestra actividad.

A pesar de esto, surge una pregunta que aunque sea un poco trillada, toma peso en un contexto de cambios tanto tecnológicos, sociales y de negocios:

¿Para qué brindamos nuestros servicios?

¿Quién es el receptor final del valor agregado de nuestra actividad profesional?

La respuesta quizás resulte obvia, *nuestros clientes*.

¿Y qué relación tenemos con nuestros clientes?

¿Cuál es nuestra escucha con respecto a sus inquietudes?

¿Cuáles son nuestras respuestas ante sus requerimientos?

¿Contamos con las herramientas necesarias para poder canalizar el potencial de las consultas, en mayor generación de servicios con mayor nivel de calidad?

Todas estas preguntas no pueden ser respondidas desde una visión que solo tenga presente las cuestiones técnicas. Debemos ir más allá de nuestro rol de asesor, consultor, experto en cuestiones contables, impositivas y societarias a pasar a ser un socio estratégico de la empresa.

El coaching ontológico

Dentro de las habilidades “blandas” se encuentra el coaching ontológico que tiene como objetivo la búsqueda de resultados, por medio de la ejecución de acciones. La palabra coach proviene del húngaro, precisamente de la ciudad de Kocs, muy conocida por la creación de los primeros carruajes o coches. La palabra originaria sería *Kosci*, que podría traducirse como *natural de Kocs*. Este término luego fue tomado por el alemán (kutsche), el español (*coche*) y el italiano como (*cocchio*). Finalmente, en inglés británico y norteamericano, la palabra *coaches* significa buses de larga distancia. Por esta razón, se ha utilizado a la palabra *coaching* para indicar el acompañamiento de personas de un estado inicial a otro estado final (solicitado y buscado por el requirente). En palabras de Robert Dilts⁴, “Coach es literalmente un vehículo que lleva a una persona o a un grupo de personas de un origen a un destino deseado”

Por lo tanto, la finalidad no es que los conductores del carruaje lleven a los “clientes” al lugar donde los primeros quieren. Sino que deben ser los conducidos (coachee), quienes deben estar conscientes hacia dónde y para que quieren ir a un determinado paraje y expresen claramente las “coordenadas” del lugar a arribar. Se deja de lado la premisa que el conducido, no sabe hacia donde quiere ir, sino que lo empodera y le permite tener un rol activo en el viaje. Para esto, necesita que pueda expresar sus problemas, necesidades, frustraciones y objetivos. Y en función a esto, luego de determinado el punto de partida y el objetivo final, es el *coach* quien acompaña en este proceso o “viaje”.

⁴ Coaching: herramientas para el cambio (Ediciones Urano, 2004)

Sin embargo, para esto necesitamos contar la habilidad de escucha y de la comunicación con el otro, por medio del dialogo, de la conversación.

Es aquí donde entra en escena el concepto de ontológico. Según Rafael Echeverría⁵, “Para los antiguos griegos, que acuñaron el término ontología, ésta significaba nuestra comprensión general del ser” “ Para (Martín) Heidegger, la ontología se relaciona con su investigación acerca de lo que llamaba *Dasein*, que podemos sintetizar como el modo particular de ser como somos los seres humanos” “En este sentido, la ontología hace referencia a nuestra comprensión genérica – nuestra interpretación- de lo que significa ser humano.”

En nuestra opinión, en relación con estos conceptos es que volvemos a valorar nuestra relación con el otro, un ser humano que tiene necesidad de ser escuchado en función a sus necesidades. Con esto, no estamos indicando que nuestra función como consultor o asesor en cuestiones técnicas, queden supeditadas a los requerimientos de nuestro cliente. Todo lo contrario, lo específico de nuestras competencias profesionales deben quedar a cargo de nuestro desempeño, criterio y ética profesional. A pesar de esto, el otro (cliente) debe ser escuchado, a los efectos no solo de poder asesorarlos desde una función técnica, sino también como un ser humano u organización que necesita cubrir una necesidad o solucionar un problema. Y es allí donde también podemos desplegar mayor valor agregado de nuestras capacidades y brindar mejores servicios, con mayor calidad.

El coaching ontológico, por medio de la palabra, de conversaciones entre un *coach* y un *coachee*, permite visualizar cual es la situación actual, cuáles son los desafíos por transitar y la situación final a la cual se quiere arribar. A partir de definir el problema a tratar, se pueden idear estrategias y soluciones al mismo, que impliquen acciones en pos de los objetivos propuestos. Estas acciones, deben posibilitar al cliente el encontrar la solución a sus retos, deben brindar conciencia de la posibilidad de cumplirlos, conocimiento si existen impedimentos para realizarlos, la determinación de tiempos y presupuestos disponibles para su logro.

Con este nuevo rol, los profesionales de ciencias económicas no solo contarán con la posibilidad de brindar un mejor desempeño de sus actuales funciones, sino que también encontrarán el espacio para nuevos desafíos.

⁵ Ontología del Lenguaje (Ediciones Granica S.A. – año 2019) – página 28

El Convenio 190 “sobre la violencia y el acoso” (2019) entró en vigencia en la República Argentina.

Dr. Jorge Luis Ginzo, Profesor Titular de Derecho Colectivo y Procesal Laboral, Licenciatura en Recursos Humanos.

Marco normativo de referencia

Nuestro país aprobó mediante la Ley 27.580, promulgada por Decreto N° 993/2020 (B.O. 15/12/2020) el convenio de referencia. Habiendo formalizado el depósito del instrumento de ratificación ante la OIT el 23 de febrero de 2021. La fecha de depósito del citado instrumento es aquella a partir de la cual se contabiliza el año para la vigencia del convenio y su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico interno.

El convenio en cuestión ha sido ratificado por un total de once países, entre los cuales se encuentran Ecuador, Fiji, Grecia, Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Somalia, Italia, Mauricio, Namibia, Sudáfrica, Uruguay y el nuestro. No habiendo entrado aún en vigencia en todos ellos por no haber transcurrido un año desde el depósito del instrumento de ratificación.

En nuestro país no resulta una novedad una norma, en este caso de origen internacional que se ocupe de la cuestión de la violencia. También contamos con el antecedente de otras disposiciones internacionales que se refieren a la temática.

Por nombrar a algunas de ellas podemos recordar, entre otras, la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, aprobada por la Ley 23.179, que en su artículo 11° establece la obligación de adoptar medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer”, más conocida como Convención de Belem do Pará”, aprobada por Ley N° 24.632.

Nuestra Constitución Nacional también contiene disposiciones que protegen contra todo tipo de discriminación conforme lo establecen sus artículos 14, 14 bis y 16. Resultando necesario destacar el Derecho Internacional Humanitario conformado por Pactos, Tratados y Convenciones elevados a normas de jerarquía constitucional como resultado de su recepción en el texto del artículo 75 inc. 22) de nuestra Carta Magna.

A nivel nacional, podemos citar como ejemplo las Leyes Nros. 26.485 de “protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, su similar 26.743 de “Identidad de Género”, el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 que en su artículo 17° establece que se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Tampoco podemos omitir hacer una referencia al ejercicio razonable del denominado “ius variandi” por parte del empleador, con la finalidad de evitar que el ejercicio abusivo de las facultades de dirección y organización que le asisten, generen un perjuicio material o moral al trabajador.

Sin duda las dos disposiciones nacionales citadas en primer término receptan la preocupación creciente por las cuestiones de género. Siendo la disposición del Régimen de Contrato de Trabajo previa en el tiempo y no efectuando diferencia alguna por cuestiones de género como tampoco la formula el Convenio 190 de la OIT, ni las disposiciones constitucionales citadas.

En el ámbito del sector público a nivel nacional nos encontramos con Programas y Protocolos que se refieren a la cuestión de violencia y acoso laboral en el trabajo y en el caso particular de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se encuentra vigente la Ley N° 1.225 que tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la mencionada jurisdicción.

Concluyendo con las referencias de carácter estrictamente legales no podemos obviar una breve mención referida a la Ley 23.592 -de naturaleza penal- que en su artículo 1° tipifica como delito entre otros actos, aquellos que puedan provocar discriminación por distintas causas, incluidas las ideológicas o de opinión gremial. Obligando al ofensor a cesar en su conducta, habilitando al damnificado a solicitar la reparación de los daños moral y materiales ocasionados. Estableciendo penas de prisión y de agravamiento de ciertos delitos tipificados en el Código Penal sí los actos de discriminación tienen su origen en cuestiones vinculadas con la raza u origen étnico de la víctima.

Definición de la violencia y acoso laboral en el nuevo convenio

El Convenio bajo análisis en su artículo 1° inc. a) establece que *“la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”*

Población objetivo de protección del Convenio 190 OIT y sitios en los cuales pueden consumarse las acciones de acoso y violencia laboral

El Convenio incluye como población objetivo de su protección a *los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, pertenezcan a los sectores público o privado.*

Las situaciones de acoso o violencia laboral *pueden darse tanto en el lugar de trabajo -en cualquiera de sus dependencias-, como fuera de éste, en los lugares de pago, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.*

También pueden hacerse presentes *en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, o en los trayectos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo.*

Acciones recomendadas por el Convenio.

-Propiciar la sanción de una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible;

-Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales asociados a éstos en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La implementación de Protocolos sobre la problemática, su difusión y efectiva aplicación es una herramienta eficaz para combatir este generalizado flagelo;

-Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso con participación de los representantes sectoriales y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

-Proporcionar a los trabajadores y otras personas involucradas en la problemática, en forma accesible, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

No podemos concluir este breve análisis sin mencionar que el victimario puede ser el empleador, un trabajador o grupo de trabajadores compañeros de la víctima. La violencia y el acoso no siempre lo generan el empleador o el personal jerárquico de la empresa.

La violencia y el acoso de cualquier naturaleza en ocasión del trabajo vulnera la dignidad de los trabajadores, lo que implica la conculcación de un derecho humano fundamental.

La vigencia del Convenio 190 de la OIT debe servirnos como disparador de acciones de concientización sobre lo difundida que está la violencia laboral y el acoso en todo tipo en las organizaciones, sean éstas públicas o privadas y los daños que esas acciones de toda naturaleza provocan en los trabajadores.

Salud Mental y vida laboral: perspectivas y horizontes

Lic. Sandra Scarlato, Profesora Adjunta de Psicología, Licenciatura en Recursos Humanos.

En la actualidad, a nivel global estamos presenciando una escalada inédita del espacio de debate dedicado a **la relación entre la salud mental y la vida laboral**. Por supuesto que el tema es abordado desde hace más de un siglo, pero desde diferentes enfoques que enmarcaban su alcance. En este caso, la pandemia fue para la salud mental, un “amplificador – acelerador” de todas las condiciones que ya teníamos ante nuestro ojos: en nuestro viaje hacia un nuevo mundo “BANI”, al decir del antropólogo Jamais Cascio, la letra “A” de “Ansiógeno”, ubica el tema de la salud mental como un emergente con peso propio dentro de las variables a considerar en la gestión del capital humano en las organizaciones.

Parece obvio, pero no lo es tanto: no trabajamos “in vitro”. Si consideramos de este modo nuestro contexto, su consecuencia directa es que éste por sí solo genera condiciones de alta ansiedad, como respuesta “naturalmente humana” ante la creciente incertidumbre provenientes de las otras tres letras (en inglés, B: quebradizo, N: no lineal, I: incomprendible). Y todo esto a su vez nos genera una mayor exigencia sobre nuestras capacidades cognitivo – emocionales, lo cual claramente potencia las condiciones ansiógenas descritas. Consecuentemente, este escenario propicia el surgimiento del variado repertorio con que nuestra neuropsicología individual responde ante estas circunstancias: aquí se ubican los “síntomas” y “trastornos” tipificados por la ciencia en términos de salud mental.

Dicho esto, podríamos reconocer al menos tres posturas frente a la relación “Salud mental y entornos de trabajo”, las cuales me propongo recorrer desde una mirada apreciativa acerca de cuáles son sus buenas intenciones, junto a sus limitaciones en cada caso:

a) Perspectiva clásica: “Todo bien”

En su versión más honesta, sería “todo bien ó te cuento”. Pero durante todo el SXX “el dress-mental code” corporativo, nos proponía patrones culturales del estilo:

- *“Acá venimos a trabajar con nuestro cuerpo y mente cognitiva (la emoción es un error de sistema...)*
- *Y acá solo trabajamos, el tiempo personal es después de horario laboral*
- *Solo importan las fortalezas, solo se puede estar bien...”*

Podríamos caracterizar esta perspectiva como propia de la era “Negacionista” del management, y su mejor intención fue en todo caso, tratar de sacar del plato los ingredientes que no se podían digerir, porque no se contaban con los modelos y herramientas para ello. Fue lo típico de la revolución industrial de pos guerra en donde la supervivencia mandaba, y el “hombre organizacional” fue el prototipo social de esta mega expansión productiva. También es cierto que esta mirada aún hoy pervive en muchas prácticas de liderazgo, aunque nos cueste admitirlo. Sus mejores indicadores están presentes en los índices de ausentismo, las rotaciones voluntarias, encuestas de clima y liderazgo, entre otros.

Afortunadamente, no solo de estructuras y procesos formales vive una empresa. Siempre hubo formas en que la vida se abrió camino...

b) Perspectiva de “Contención de daños”

Muchas de las políticas de beneficios corporativos que ya coexistían junto al “Negacionismo”, reconocían de hecho que había un “work life balance” que atender, que somos seres emocionales y que las emociones mal gestionadas son improductivas, entre tantos otros efectos “no deseados”. De este modo, surgieron en las organizaciones una serie de propuestas orientados a tratar de mitigar estos temas fuera de agenda, dándoles esta vez un espacio denominado “beneficios”. Claramente, esta postura representó un gran avance: Descuentos en gimnasios, semanas flex, extensión de licencias familiares, talleres de bienestar personal, etc. En esta instancia ya subimos el status de la salud mental, reconociendo su “derecho a existir”. No lo negamos más.

Eso sí, ubicamos su decurso y gestión en un espacio delimitado bien diferente del trabajo cotidiano.

Aun sumando esta perspectiva, las personas siguieron resguardando dentro de su círculo de mayor confianza, algunos temas vistos como “delicados”, por ejemplo, en aquellos casos en que están tratados/medicados con ansiolíticos. Y ésto aún cuando la *Confederación Farmacéutica Argentina (CFA)*, indicó el *Clonazepam* fue una de las drogas más vendidas no solo durante la pandemia, sino también desde hace algunos años.

c) Perspectiva “Geopolítica”

Aquí el foco está puesto en los alcances y límites (casi geográficos) que el tema de la salud mental tiene para las organizaciones, es decir, el punto en cuestión es si “debe o no” ser parte de la gestión y la dinámica organizacional. Para adentrarnos en esto, los invito a detenernos en las siguientes preguntas:

- ¿Es acaso la salud mental un tema de la vida personal del colaborador, independientemente del trabajo?
- ¿Será que solo nos toca hablar de Stress y Burn out cuando solo las condiciones laborales están involucradas? Y con el resto de malestares y diagnósticos ¿Tenemos algo que ver si no depende plenamente de variables de la organización?
- ¿Será que hablamos de salud mental en todo caso dentro de los límites circundantes a la prevención de riesgos y enfermedades profesionales, es decir aquellas por las que alguien deberá indemnizar al empleado?

Si algo vamos a reconocerle a esta perspectiva, es, nuevamente, su afán de tratar de abordar solo aquello que cree que puede controlar (con suerte!): los estilos de liderazgo, las condiciones de trabajo, etc. A partir de ubicar fronteras casi espaciales entre lo “público y lo privado” aparece cierta expectativa de mantener como “área ciega” algunos aspectos de la salud mental, sobre todos aquellos con diagnóstico tipificado (TOC – TDAH – Asperger – Bipolaridad, TLP, etc).

Antes de introducirnos en la cuarta perspectiva, tal vez la más inexplorada, valdría la pena hacernos una pregunta a modo de síntesis de todo lo expuesto: ¿A quiénes queremos trabajando con nosotros? ¿Cómo son las personas que hoy nos acompañan y las que **queremos que se sumen a acompañarnos?** Dejando de lado las cuestiones técnicas de cada posición particular, quiero citar aquí un párrafo de la conferencia que dio el Director General de la OIT en conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental, el 11 de Octubre de 2017: *“...La dirección que hoy toma el mundo laboral, sumada al impacto transformador que la tecnología tiene en los métodos de trabajo y a un largo etcétera de factores, parece acentuar los riesgos de trastorno mental. Y ello es así porque se está difuminando la línea que separa las responsabilidades privadas de las profesionales. Porque la gente se ve obligada a trabajar en unos entornos laborales cada vez más complejos, donde la inteligencia cognitiva se pone cada vez más a prueba. La gente tiene cada vez más dificultades en compaginar de modo equilibrado sus responsabilidades privadas con sus responsabilidades públicas. Esto significa que si todavía no nos hemos ocupado lo suficiente de los problemas de salud mental en el trabajo, pese a la dinámica de cambio que hoy arrolla, no nos queda más remedio que hacerlo de inmediato...”*.

En síntesis: el mundo ya iba hacia un modelo BANI antes de la pandemia; ésta solo lo aceleró. Con lo cual más que nunca es el propio contexto el que desafía cada vez más nuestras estructuras mentales para lograr los equilibrios vitales requeridos por la naturaleza humana. Pero esto mismo, lo queramos o no, muchas veces adopta modalidades compatibles con diagnósticos tipificados en los manuales de Psiquiatría. Es decir, se nos ha difuminado el horizonte y las fronteras de la Salud Mental, ya no se trata de lograr “el equilibrio perfecto” porque no es posible. Hoy tenemos sintomatología clínica presente en la mayoría de nosotros, y antes los sepamos y aceptemos, menos debatiremos acerca de la cuadratura del círculo.

Aquí voy a citar a Carolina Borracchia, quien en una reciente encuesta de muestra espontánea sobre la red profesional “Linkedin”, hizo los siguientes hallazgos: Sobre más de 450 consultados sobre si en su empresa “se habla abiertamente de salud mental” y diversas condiciones actualmente hoy tratadas (TDAH, TEA, Asperger, Dislexia... y más), el 57% respondió que “De eso no se habla”, el 15% que “hablamos abiertamente” y el 28% que “hablan de Stress, Yoga...”. Es decir, en el mejor de los casos está presente la perspectiva de **Contención**, aunque sigue prevaleciendo ampliamente la perspectiva **Negacionista**. Es una muestra, pero es un inicio, así que avanzamos.

d) Perspectiva “Integradora”

Retomo la pregunta que nos hacíamos: ¿A quiénes queremos trabajando con nosotros? ¿Cómo esperamos que sean? Afortunadamente, el gran campo ya ganado por la Diversidad en este tipo de debate, nos dice que podemos dar un paso más: nuestra valiosa singularidad también incluye la “Neurodiversidad”. Muchos colaboradores altamente calificados y valorados en las organizaciones, así como sus principales proveedores y partners, pueden ser esa clase de persona que admiremos profundamente, al menos hasta el momento en que nos cuentan que tienen un diagnóstico y tratamiento determinado, con el que llevan lidiando gran parte de sus vidas, aunque cada vez se sienten más felices consigo mismos y su entorno. Luego de esta declaración, ¿realmente seguimos pensando que es muy bueno trabajar junto esa persona? ¿O se nos planteará la duda respecto de si “falla” en algún momento debido a su “diagnóstico”? ¿O es que acaso ninguno de nosotros ha fallado sin saber siquiera por qué, cada vez?

Desde mi experiencia en el mundo del Coaching ejecutivo, no pocas veces he trabajado junto a colaboradores ó emprendedores con “diagnóstico tipificado”. Y créanme que sus colegas/partners laborales los prefieren enfáticamente antes que a otros grupos de personas que despliegan repertorios de actitudes “saludablemente improductivas” tales como sembrar rumores, discordias, ghosting, etc.

Ya mirando hacia el futuro, debiéramos de esperar que las Neurociencias sigan haciendo avances que nos revelen tanto nuevos diagnósticos en salud mental, como sus posibles terapéuticas. Con lo cual, si alguien puede generar valor con su trabajo y convivir en armonía dentro de ese entorno, tal vez muy pronto esos tratamientos y diagnósticos que hoy preferimos soslayar en las conversaciones laborales, pasen a ser considerados del mismo modo que los “lentes de contacto” que utilizamos para ver mejor. En este sentido, el nuevo horizonte de salud mental y trabajo parece ya correrse de la exclusión diagnóstica, hacia la posibilidad de participar dentro de “sistemas productivos ecosaludables”.

El trabajo es inherente al mundo humano, tal como lo demuestran los albores de nuestra especie, en que la organización del trabajo en las tribus y clanes, fue uno de los mayores diferenciales en el camino del predominio que fuimos logrando dentro de nuestro planeta, y también más allá. Recordemos que Elon Musk, empresario desarrollador de tecnología para viajes espaciales, ya declaró públicamente su diagnóstico de “Síndrome de Asperger”. Lo cual no parece impedirle desarrollar su actividad laboral, ni ser altamente reconocido a nivel de las agencias espaciales del mundo.

Reglamentación del Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo: Se saldó una vieja deuda

Dra. Sara Graciela Sosa, Profesora Titular de Relaciones Laborales, Licenciatura en Recursos Humanos.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que se reunió en Washington el 29 de octubre de 1919 decidió adoptar diversas propuestas relativas al empleo de las mujeres, antes y después del parto, con inclusión de la cuestión de las indemnizaciones por maternidad.

Adopta entonces una norma internacional, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. A los efectos de su aplicación, el término mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término hijo comprende a todo hijo, legítimo o no. Reconoce a la mujer que amamanta a su hijo y se desempeña en empresas industriales o comerciales, sean públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas empresas en que sólo trabajen miembros de la misma familia, el derecho, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

En nuestra Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744, sancionada en 1974, el art.179, párrafo 1° le otorga a toda trabajadora dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que hubiera razones médicas por las que sea necesario un lapso más prolongado de amamantamiento. ¿Cuáles son los beneficios para el lactante?

En primer lugar, disminuyen las probabilidades que él o la recién nacida padezcan enfermedades infectocontagiosas y estimula el contacto y el fortalecimiento del vínculo con su mamá.

Pero amamantar es mucho más que dar alimento: es placer, contacto, consuelo y comunicación. Es una manera dulce y saludable de darle al bebé la bienvenida cálida y segura a este mundo. Durante los primeros meses es muy importante para el bebé estar cerca de su madre, sentir la seguridad de su presencia, el calor de la piel, escuchar su corazón y su voz.

Es la trabajadora quien determina los momentos de los descansos, tratando de respetar que estos sean estables para no perjudicar la organización de la jornada.

El contacto madre lactante es de suma importancia en el primer año de vida de todo ser humano, desde el punto de vista emocional, psicológico y físico. Ello justifica plenamente que el art.179 in fine de la LCT establezca que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se fijen.

La oportunidad recién ocurrió el 21 de octubre de 2021. En efecto con el dictado en los autos: “Echeverry, Juan Bautista y otros s/ Amparo Ley 16.986” en que la Corte Suprema de la Nación ordenó al Poder Ejecutivo Nacional (PEN) a reglamentar en el plazo de noventa días hábiles el art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto a la habilitación de las salas maternas y guarderías. No se trata aquí de la intromisión de un poder sobre otro sino de posibilitar la efectiva preservación de derechos consagrados, haciéndolos operativos.

Como consecuencia de esta manda, el 22 de marzo de 2022, el PEN mediante el Decreto 144/2022, reglamenta el mismo para los establecimientos donde presten tareas más de cien personas. Deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas, de entre cuarenta y cinco días y tres años de edad, a cargo de los trabajadores y trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo. Esta obligación y solo a través de la disponibilidad colectiva, es decir, acuerdos o convenios colectivos, podrá reemplazarse por el pago de una suma dineraria no remunerativa.

El decreto va más allá de la ley que le da origen. Habla de niñas y niños y de trabajadores y trabajadoras. Se amplía el universo de aplicación que en 1974 comprendía solo a la madre trabajadora.

Hoy las relaciones laborales y familiares son otras. Ha pasado el tiempo y tal como lo dijo la Corte en su fallo, las leyes no pueden ser interpretadas solo históricamente, sin considerar a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad toda. Las nuevas formas familiares, las técnicas de fertilización humana asistida, el matrimonio igualitario, el reconocimiento de las diversidades deben ser contempladas por el Derecho. Las responsabilidades familiares y el trabajo no saben de géneros ni de sexos. Hijos y progenitores deben ser protegidos.

En época del internet de las cosas, la revolución industrial 4.0, la robótica, los algoritmos, todos los avances tecnológicos que acompañan al trabajo, hacen necesario un verdadero diálogo social que nos conduzca a los cambios que reclama la actualización de nuestra querida Ley de Contrato de Trabajo.

A lo largo del último tiempo la cuestión de la conciliación del trabajo y la vida familiar ha cobrado fuerza en los programas de los Estados, los sindicatos y las empresas, teniendo en consideración lo establecido por el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, de la Organización Internacional del Trabajo. Este interés guarda relación con los nuevos desafíos que plantean la expansión del empleo femenino remunerado, la intensificación del trabajo desde la casa, el envejecimiento de gran parte de la población, el cambio en los modelos familiares, en particular, el crecimiento de los hogares monoparentales, el mayor tiempo que se extiende la jornada de trabajo por la inclusión de tecnología, entre otros varios fenómenos de la época.

En el Convenio 156 OIT se exige que los estados signatarios incluyan entre los objetivos de su política nacional el de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto mujeres como hombres, puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Es interesante remarcar varios proyectos y leyes nacionales e internacionales que en los últimos años pudieron dar respuesta más amplia y contenedora sobre el equilibrio y armonía que debe existir entre el trabajo y la vida con responsabilidades familiares, en el contexto de dicho Convenio. No siempre es fácil. Sin embargo, se van dando distintos parámetros como la extensión de las licencias por paternidad, las licencias por pandemia a uno de los padres que trabajan o las licencias para que los padres estén más presentes en la vida escolar de sus hijos asistiendo a los actos de fechas patrias, reuniones de padres, adaptación escolar, adopción. Las licencias por violencia de género y abuso ya son una realidad en la Administración Pública Nacional de la República Argentina. Recordemos que nuestro régimen de licencias en el empleo privado se contempló en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974. Esta norma dispone licencias por maternidad, nacimiento de hijos e hijas, matrimonio, fallecimiento de progenitores, esposa, hijos, hermanos, exámenes en la enseñanza media o universitaria pero no existen licencias familiares, ni se contempla la diversidad de conformaciones familiares posibles por lo que la Ley entra en tensión con avances normativos de cumplimiento de los derechos de la comunidad LGBT. No disfrutaban de los mismos derechos las familias monoparentales y adoptantes, tampoco se consideran días adicionales de licencia por embarazos múltiples, ni por hijas/hijos con discapacidad.

Hay un marcado destino de cambio. Tal vez este tiempo sea la oportunidad de repensar y replantear cuáles son los valores que queremos para nuestra sociedad, y en base a ello cuál será la transformación del mundo del trabajo y cómo acompañarán las leyes laborales. Una forma más justa depende de la sociedad toda, con el diálogo social comprometido y constructivo, como herramienta.

Hoy deberán ser salas parentales adaptando la legislación a la vida misma, que le ha pasado por encima. Se trata fundamentalmente de la protección integral de la familia, no olvidando los legisladores que el Derecho debe ser para la vida.

La desigualdad en la distribución del ingreso en Chile

Lic. José Cárcamo, Profesor Titular de Crecimiento y Desarrollo Económico, Licenciatura en Economía.

De acuerdo con datos del Laboratorio de Desigualdad Mundial (WIL) que integra el economista francés Thomas Piketty, en el año 2021, el 10% más rico de la población de Chile, se apropió del 58,9% del producto nacional, controlando a su vez el 80,4% de la riqueza total del país en la forma de bienes y activos (propiedades, tierras, acciones, etc). Si se toma al 1% más rico de la población, este sector social se queda con el 26,5% del ingreso y tiene control del 49,5% de la riqueza del país.

En el caso de Argentina la desigualdad es menor que Chile, tanto en la distribución del ingreso como de la riqueza. El 10% de la población de mayores ingresos se apropia del 42,8% del producto nacional y tiene propiedad sobre el 58,2% de la riqueza del país. Si tomamos al 1% más rico este se lleva el 17,5% del ingreso y tiene control sobre del 25,7% de la riqueza.

Los niveles de desigualdad en la distribución del ingreso y la riqueza de Chile son sólo comparables a Brasil, donde el 10% de la población más rica se apropia del 58,6% del ingreso nacional y posee el 79,8% de la riqueza. Si se toma el 1% de la población de mayores ingresos, esta se apropia del 26,6% del producto nacional y controla el 48,9% de la riqueza.

Analizando la otra cara de la moneda, el 50% más pobre de la población de Chile participa con el 10,2% del producto nacional, cifra similar a la de Brasil. Sin embargo, en Argentina el 50% más pobre se queda con el 16,2% del ingreso nacional. En términos de la distribución de la riqueza, la participación del 50% más pobre puede ser casi nula e incluso negativa (como es el caso de Chile y Brasil) y en el caso Argentino la participación del 50% más pobre es del 5,7%, de acuerdo a datos de WIL.

La desigualdad en la distribución del ingreso y la riqueza tiene como efecto que Chile retroceda en términos de Desarrollo Humano en relación con otros países. La Organización de Naciones Unidas mide el Desarrollo Humano (DH) en base a tres indicadores: ingreso por habitante, esperanza de vida al nacer y los años de escolaridad de la población; una vez realizada esa medición, se realiza el ajuste por **desigualdad en la distribución del ingreso**. Es así como en el último informe disponible de Desarrollo Humano (DH) del año 2020, Chile retrocedió once lugares como consecuencia de la mayor desigualdad en la distribución del ingreso, pasando de esta forma, Argentina y Uruguay, a ocupar el primer y segundo lugar en DH en América Latina, desplazando a Chile al tercer lugar (que antes del ajuste por desigualdad se encontraba primero). La mayor cantidad de conflictos sociales en Chile se producen en las regiones donde la desigualdad es mayor (Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social, IDERE) como es el caso histórico de la Araucanía y el Bío Bío, en permanente estado de emergencia, donde vive la mayor parte de la población mapuche.

Un medio para corregir lo anterior es mediante una estructura tributaria progresiva que grave la riqueza fuente de la desigualdad, y a los sectores de mayores ingresos, lo que contribuiría a una mayor justicia social y tributaria. Otro eje de desigualdad tiene su origen en la explotación de los recursos naturales y la renta que la misma genera. Una de las razones que explica el crecimiento económico chileno y ausencia de vulnerabilidad externa o insuficiencia de divisas, fue la nacionalización del cobre que realizó el ex Presidente Salvador Allende en 1971, medida que la dictadura no modificó. A partir del retorno de la democracia en 1990, la participación de la Gran Minería del cobre en manos del Estado, paso del 84% al 25% de la actualidad (datos de la comisión chilena del cobre), es decir, el 75% restante se encuentra en manos de Empresas Transnacionales, que no pagan royalties o estos son muy bajos (3% del valor ad valorem de los minerales extraídos). Los recursos del cobre podrían financiar por ejemplo una renta básica universal, tema que en la actualidad se discute a nivel planetario y reducir los niveles de desigualdad.

Novedades Impositivas

Cdora. Noelia Soledad Fernández, Profesora Adjunta de Impuestos I y II, Carrera de Contador Público.

En el mes de Junio comienzan los vencimientos de las Declaraciones juradas de Impuesto a las Ganancias e Impuesto a los Bienes Personales, y hay varias novedades que impactarán en las liquidaciones, a continuación encontrarán las más relevantes:

·Bienes Personales:

- La norma incrementó los mínimos de referencia:

1) Mínimo no imponible: aumentó de \$ 2.000.000 a \$ 6.000.000.

2) Inmueble destinado a casa-habitación del contribuyente: se incrementa de \$ 18.000.000 a \$ 30.000.000. Estos importes se toman de referencia para gozar del beneficio de no pagar Impuesto a los bienes personales sobre la casa habitación.

- Se agregan dos nuevos tramos en la escala de las alícuotas progresivas por la tenencia de bienes en el país, quedando de la siguiente manera, de acuerdo a lo publicado por AFIP:

Valor total de los bienes que exceda el mínimo no imponible		Pagarán \$	Más el %	Sobre el excedente de \$
Más de \$	A \$			
0	3.000.000, inclusive	0	0,50%	0
3.000.000	6.500.000, inclusive	15.000	0,75%	3.000.000
6.500.000	18.000.000, inclusive	41.250	1,00%	6.500.000
18.000.000	100.000.000, inclusive	156.250	1,25%	18.000.000
100.000.000	300.000.000, inclusive	1.181.250	1,50%	100.000.000
300.000.000	En adelante	4.181.250	1,75%	300.000.000

- Se continúa con las alícuotas especiales para la tenencia de bienes en el exterior, llegando ésta al 2,25%. Modificación que fue incorporada con la Ley de Solidaridad 27541.

- Sigue vigente aún la posibilidad de repatriar bienes en el exterior para obtener una reducción en la carga impositiva.

- En lo que respecta valuaciones de Inmuebles, la ultima novedad en materia impositiva tiene que ver con lo enunciado en el Dictamen 1/2022, en donde AFIP expresa que se deberá tomar como valor de referencia en inmuebles a la misma valuación que utiliza la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para determinar el impuesto inmobiliario porteño, la cual contempla a la Valuación Fiscal Homogénea (VFH) y, a su vez, un número que se define como Unidad de Sustentabilidad Contributiva (USC), que en la actualidad es 4.

Esto incrementa notablemente la valuación de los inmuebles en CABA para el impuesto a los bienes personales, haciendo que éste se encarezca para ciertos contribuyentes.

·Impuesto a las Ganancias:

En lo que respecta a personas humanas y sucesiones indivisas no son muchos los cambios que tendrá por delante en el mes de Junio. El impuesto cedular continúa vigente para venta de inmuebles adquiridos a partir de Enero del 2018, y siempre que su destino no sea el de casa habitación. También se seguirá abonando por la venta de acciones de sociedades que no coticen en mercados autorizados por la CNV.

Por otra parte, quedan exentos los intereses de depósitos a plazos fijo en pesos, con y sin cláusula de ajuste. Y el ajuste por inflación seguirá vigente para aquellos sujetos que obtienen rentas de la tercera categoría.

Quienes trabajan en relación de dependencia deben recordar que:

Si percibieron ganancias brutas iguales o superiores a \$ 2.500.000 en el año 2021, deben informar al Fisco hasta el día 30/6/2022 el detalle de sus bienes al 31 de diciembre, a través de la DDJJ de Bienes Personales (con carácter informativo), y el total de ingresos, gastos, deducciones, percepciones y retenciones sufridas, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Impuesto a las Ganancias.