



TRABAJO



TRABAJO

El trabajo no puede ser visto sólo como un factor de producción, ni el trabajador como un mero consumidor. Un trabajo de calidad, un trabajo decente, es mucho más que eso: es fuente de dignidad personal; de desarrollo y estabilidad de las familias chilenas; de paz en la comunidad; de credibilidad de las políticas públicas y privadas y en definitiva de la gobernanza nacional.

En este contexto, debemos realizar cambios a nuestra institucionalidad laboral. Muchos aspectos se han modificado, pero aún persisten disposiciones que no ayudan o niegan a los trabajadores sus derechos. El respeto a los derechos en el trabajo y la dignidad del trabajador, son parte integral de la identidad social y política de la Nueva Mayoría.

También entendemos que la persistente desigualdad se debe, junto a la educación, a la desigual distribución del ingreso y las oportunidades en el mercado del trabajo. En el mercado laboral ésta se expresa en bajas tasas de participación laboral en determinados grupos (especialmente en mujeres y jóvenes) y en empleos precarios e informales, sin derechos individuales ni colectivos. Tenemos 600.000 jóvenes que no trabajan ni estudian, y el nivel de negociación colectiva alcanza sólo al 12% de los trabajadores.

Hay que nivelar la cancha entre empleadores y trabajadores. Debemos promover la capacidad y autonomía de las partes para negociar en igualdad de condiciones y al mismo tiempo la cultura de cooperación y colaboración. Debemos avanzar en modernizaciones que permitan compatibilizar demandas que derivan del dinamismo, la competitividad y productividad con relaciones laborales que dignifiquen el trabajo, que fortalezcan la sindicalización, la negociación colectiva y una justa distribución de las ganancias.

Fortalecer la actividad sindical y la negociación colectiva son materias que apuntan a enfrentar la desigualdad en el mundo laboral. Sólo de esta forma podremos tener relaciones laborales equilibradas, acuerdos entre trabajadores y empleadores que favorezcan el real desarrollo de nuestro país. Al equilibrar la cancha en el ámbito laboral, las organizaciones de empleadores y trabajadores podrán formular acuerdos que orienten las políticas públicas, generando un verdadero diálogo social.

Implementaremos políticas en diversas áreas, dentro de las cuales destacaremos tres. Un primer grupo de políticas se orientan

a emparejar la cancha entre los actores sociales, ampliando la sindicalización y la negociación colectiva. Un segundo grupo busca aumentar la participación laboral, la calidad del empleo, los salarios (salario mínimo y pago de gratificaciones) y aumentar la productividad. Un tercer grupo tiene la finalidad de fortalecer y mejorar la institucionalidad laboral, avanzando hacia un cumplimiento efectivo de la ley laboral, y hacia políticas que lleguen efectivamente a todas y todos los trabajadores.

Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical

Para reducir la desigualdad es necesario superar las diferencias que existen en las relaciones entre trabajadores y empresarios. Para aumentar los ingresos de los trabajadores es necesario aumentar la productividad, para lo cual el presente programa considera un conjunto amplio de materias y medidas, entre las que destaca la reforma educacional y las transformaciones al sistema de capacitación y formación para el trabajo. Sin embargo, para aumentar los ingresos de los trabajadores también es necesario aumentar su poder de negociación al interior de la empresa.

Debemos fortalecer los sindicatos y realizar un conjunto de modificaciones a la negociación colectiva que permita ampliar la cobertura de trabajadores que pueden ejercer este derecho.

Como primer paso terminaremos a la brevedad con el uso artificioso del multirrut o razones sociales para efectos laborales, lo que se ha traducido en limitaciones al ejercicio de derechos laborales básicos de los trabajadores como los de sindicalización y de negociación colectiva. Enviaremos una indicación al actual proyecto que se encuentra en el Congreso. A pesar de tener RUTs distintos, debe considerarse como una empresa a las firmas cuando tengan un mismo controlador, se presten los mismos servicios o se hagan productos similares y se tenga una dirección laboral común.

Es necesario fortalecer el sindicato como sujeto de la negociación colectiva. Vamos a impulsar una negociación colectiva con titularidad sindical. Adicionalmente, se extenderán los beneficios, de manera automática, al trabajador que se afilie al sindicato que negoció el contrato colectivo.

Para impulsar y fortalecer los procesos de negociación colectiva debemos antes informar a las trabajadoras y trabajadores cuáles son sus derechos y deberes. Por este motivo implementaremos acciones de formación ciudadana sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, así como de los deberes, en particular el de exigir un contrato formal.

Adicionalmente, para contar con una negociación colectiva más técnica e informada es necesario establecer la normativa que permita que el sindicato cuente con información oportuna sobre la situación económica de la empresa, en particular la información sobre el Estado de Resultados y Balance General, que el empleador deberá entregar de manera obligatoria.

También entendemos que para fomentar la negociación colectiva debemos impulsar las organizaciones de trabajadoras y trabajadores potenciando el programa de formación sindical que existe en el Ministerio del Trabajo. Estableceremos mecanismos de promoción sindical con financiamiento público permanente y fondos concursables, que permitan a las organizaciones y líderes sindicales tener acceso a fondos de desarrollo y gestión sindical. Se debiera poner especial énfasis en la sindicalización femenina, los sindicalistas noveles o jóvenes, como asimismo en programas de acercamiento de sindicatos a organizaciones de la sociedad civil.

El actual Código del Trabajo establece un proceso de negociación colectiva engorroso y complejo, que no favorece ni facilita el acuerdo entre las partes. Modificaremos estas normativas para introducir mejoramientos y simplificaciones al proceso de negociación colectiva reglada, otorgando capacidad y autonomía a las partes durante el proceso de negociación.

El año 2000, entró en vigencia el Convenio OIT N° 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por el Congreso Nacional. El país ha sido notificado en distintas oportunidades tanto por la OIT (2008 y 2012) como por Naciones Unidas (2004) en cuanto a que la norma laboral de los reemplazos durante la huelga constituyen un incumplimiento de este convenio y de la libertad sindical. Avanzaremos en el respeto a la libertad

sindical conforme a las normas y convenios que Chile ha ratificado en materia laboral.

Otra de las materias debatidas en el proceso de negociación colectiva tiene relación con los beneficios obtenidos en negociaciones anteriores. Avanzaremos para regular que, considerando la situación económica de la empresa, la negociación tenga como base las condiciones de la negociación colectiva anterior.

No podremos potenciar las organizaciones sindicales si no somos capaces de hacerlas más atractivas. Más participación en los sindicatos debe ser sinónimo de mejores condiciones para los trabajadores y mayores niveles de productividad.

Modernizaremos nuestra ley laboral para permitir la ampliación de las materias que se puedan acordar en una negociación colectiva con el empleador, cuando esto sea por acuerdo de las partes, teniendo los resguardos para asegurar la representatividad de los sindicatos.

Adicionalmente, avanzaremos en un nuevo marco legal que contenga el Estatuto del Temporero y la Actividad Agrícola de Temporada, que consagre la protección a los trabajadores y trabajadoras del mundo rural.

Respecto de la protección a la libertad sindical, debemos fomentar y facilitar la actividad de estas organizaciones, para lo cual una de las áreas a estudiar es que los permisos sindicales deberían ser ampliados y de cargo de la empresa, en particular, los que se utilizan para labores de educación y capacitación sindical y otras actividades propias de la labor sindical.

Tenemos que ser conscientes que, aunque tengamos implementadas las medidas anteriores, todavía existirá un grupo importante de trabajadores, en particular los menos calificados que laboran en empresas más precarias, que no accederán a negociaciones en igualdad de condiciones. Por ello los ingresos del trabajo, salario más políticas pro empleo deben converger a un monto que permita superar la pobreza. Impulsaremos consultas a las organizacionales nacionales de empleadores y trabajadores, junto con la creación de una instancia técnica de carácter tripartita e integrada además por especialistas, que asesore al Gobierno



en el reajuste del salario mínimo. Esta comisión deberá presentar un informe público que analice el mercado del trabajo. Durante la transición, dentro de los márgenes del crecimiento previsto, el reajuste al ingreso mínimo debe alcanzar los \$250.000 a mediados del próximo período presidencial.

Respecto a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, que es un grupo especialmente desprotegido y de bajos ingresos, avanzaremos en la ratificación de los compromisos internacionales sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas y así otorgar valor y dignidad a la importante función que cumplen estas personas en nuestra sociedad.

Para lograr la plena efectividad de las medidas propuestas, debemos fortalecer las instituciones de fiscalización y control de la aplicación de la legislación laboral y de la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de los empleadores. Impulsaremos el rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo, dotándola de mayores atribuciones, mejorando sus capacidades técnicas e identificando funciones claves en su organización interna, potenciando la especialización en temas de género. Adicionalmente, estableceremos un Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales que considere incentivos, reconocimientos, distinciones, asistencia al cumplimiento normativo, entre otros mecanismos promocionales, que se establezca sobre la base de un modelo objetivo y consensuado en que se evalúen los niveles de calidad del trabajo y de prácticas empresariales.

Además, debemos avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpora activamente a los actores y moderniza la institucionalidad.

Fomento a la Participación Laboral

Debemos aumentar el número de chilenas con empleo. Sólo 5 de 10 chilenas tiene trabajo, este número cae a 3 de cada 10 mujeres en el 60% de los hogares más pobres. Queremos llegar a los niveles de los países desarrollados donde 6 de cada 10 mujeres tiene empleo. Estos empleos deben ser formales, con todos sus beneficios, y con salarios justos que no presenten una brecha entre hombres y mujeres.

Para aumentar la ocupación femenina en empleos formales elevaremos la cobertura del subsidio al empleo femenino llegando al 60% de hogares de menores ingresos. Esto implicará aumentar sustantivamente las beneficiarias. Hoy el universo potencial de mujeres que puede beneficiarse, que están trabajando asalariadas y pertenecen al 40% más desvalido son del orden de 350 mil, al 60% pasaríamos a cerca de 550 mil.

En nuestro país el peso del cuidado de los hijos cuyos padres trabajan recae sólo en las mujeres. Para evitar esta discriminación negativa eliminaremos el artículo 203 del Código del Trabajo que impone tener una sala cuna en las empresas con 20 ó más mujeres. Para cubrir los costos de las salas cunas, crearemos un fondo solidario - constituido con aportes de trabajadores, empleadores y del Estado- que financiará un sistema universal de cuidado infantil y estimulación temprana para todos los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras. De este modo, eliminaremos el mayor costo de contratación que pesa hoy sobre las mujeres por este concepto y aseguraremos igual bienestar para todos los niños y niñas.

El Estado no puede quedar atrás en el objetivo de aumentar la participación laboral femenina, para esto incorporaremos acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública. Una mayor equidad en el sector público, se espera que induzca al sector privado en la misma dirección.

Capacitación para el Desarrollo y Seguro de Cesantía

El sistema de capacitación vigente, regresivo respecto de la asignación de recursos e ineficiente en el logro de sus objetivos, enfrenta una crisis que hace patente la necesidad de una reforma. No resulta razonable que gracias a una franquicia tributaria especial, las empresas financien la capacitación de sus trabajadores, mientras que quienes están cesantes, enfrentan procesos de reconversión o buscan trabajo por primera vez no tengan esa misma oportunidad.

Sabemos que conseguir trabajo no es fácil, muchas veces sólo se logra a través de un “contacto”. Chile necesita un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral, que apoye a todos quienes tengan problemas de inserción en el mercado de trabajo en el mejoramiento de sus condiciones de empleabilidad, con particular foco en aquellos que presentan una situación de mayor vulnerabilidad. El nuevo sistema integrará servicios de información

y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación.

Complementariamente, se desarrollarán programas de capacitación especializados para aquellos segmentos de población con dificultades particulares para acceder al empleo. Uno de los focos prioritarios serán los jóvenes de 15 a 19 años que no estudian ni trabajan, que junto con quienes desertarán de la educación media en los próximos años pertenecen mayoritariamente a los primeros dos quintiles de ingreso. El programa de capacitación de jóvenes buscará entregar capacitación y prácticas laborales a 150.000 jóvenes en el período 2014-2018, junto con nivelación escolar y vinculación a la educación superior.

Las mujeres también serán un grupo prioritario para las políticas de capacitación. Desarrollaremos un programa destinado a mujeres que no están insertas en el mercado laboral, a quienes se les ofrecerá acompañamiento y recursos para optar por una formación que las habilite para ingresar al mercado de trabajo o por acciones de apoyo al microemprendimiento. Este esfuerzo beneficiará a 300.000 mujeres en el período 2014-2018, de las cuales 40.000 recibirán capacitación para que desarrollen sus propios proyectos productivos.

Para enfrentar el conjunto de programas y desafíos descritos se requiere implementar un importante proceso de modernización y fortalecimiento del SENCE. Separaremos las funciones de fiscalización, de administración y de los recursos asignados a la capacitación laboral. Incorporaremos a los actores sociales en la formulación y evaluación de las políticas de formación, fortaleciendo el sistema de acreditación de los centros que optan a recursos públicos para proveer servicios de capacitación. Adicionalmente, eliminaremos los programas que no muestran impacto en materia de empleabilidad, remuneraciones y tienen problemas de focalización, y reorientaremos sus recursos hacia trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral.

Impulsaremos un conjunto de perfeccionamientos al Seguro de Cesantía. Evaluaremos ajustes en el esquema de financiamiento del seguro, generando incentivos para los empleadores que registran menores niveles de rotación laboral de sus trabajadores. Potenciaremos el rol contra cíclico del seguro (otorgando mayor protección a los trabajadores cesantes, especialmente cuando se hace más difícil encontrar empleo). Además, estudiaremos el aumento del uso del componente solidario del seguro, favoreciendo con ello, en especial, a los trabajadores de clase media. Realizaremos un esfuerzo importante de difusión de los beneficios del seguro.