



---

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
**Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT**  
para el Cono Sur de América Latina

# **POLITICAS LABORALES PARA UN DESARROLLO CON IGUALDAD EN CHILE**

## **PRESENTACION**

El presente documento se ha elaborado con el objetivo de contribuir al Diálogo sobre las Políticas Laborales que los actores sociales, trabajadores y empleadores, llevan adelante para contribuir al desarrollo económico social de Chile en condiciones de mayor igualdad y equidad.

Como sabemos, el país ha alcanzado diversos logros en las últimas décadas, que le permiten situarse en una posición favorable para proponerse acceder a un umbral de desarrollo próximo al de los países avanzados.

Esta condición ha sido el resultado de un largo proceso de crecimiento sostenido, de una macroeconomía estable, de la capacidad de lograr acuerdos y del fortalecimiento de nuestras instituciones democráticas.

Los temas del trabajo, sus instituciones y funcionamiento han estado en el centro de los debates sobre el desarrollo en todo este tiempo. Y ello ha sido así porque las relaciones laborales, su calidad y modalidades son, sin duda, una cuestión estratégica, no sólo en Chile sino en todos los países que han tenido éxito en su desarrollo económico y social.

Lo que la evidencia internacional muestra es que los logros del crecimiento productivo, la estabilidad del mismo y su capacidad de generar progreso para el conjunto de la sociedad está sinérgicamente asociada a lo que la OIT ha definido como Trabajo Decente. Esto es, valoración del trabajo humano como eje central del desarrollo, reconocimiento de su contribución estratégica a un crecimiento estable y sustentable y, sobretodo, retribución material y moral a su aporte, conforme al valor que el trabajo agrega a los procesos productivos y económicos.

En esto se sustenta la legitimidad social de las estrategias de desarrollo y de quienes la conducen.

Chile, tiene ahora la oportunidad de consolidar sus avances. Y ello, como ha sido señalado por diversos estudios y analistas, nacionales e internacionales requiere, ineludiblemente, la capacidad de asociar desde ya su crecimiento y generación de riqueza, a resultados distributivos que rompan la grave situación de desigualdad entre los distintos sectores de la población en materia de ingresos, de acceso a la protección social, a la educación y las oportunidades de emprendimiento.

Este desafío es moral y ético. Pero es también condición fundamental para alcanzar la prosperidad a que venimos aspirando.

Sociedades desiguales son sociedades inestables, en las que se pone en riesgo la vida democrática y en la que se pierde las confianzas en un futuro compartido de los frutos de esa prosperidad

Por ello, el foco del documento está puesto en examinar el comportamiento de los mercados de trabajo, pues la evidencia muestra que es allí donde se originan en buena parte las desigualdades y asimetrías de ingresos, protección social y acceso a oportunidades de progreso.

El documento inicia con un diagnóstico sobre la relación del mercado del trabajo y la desigualdad en Chile, recoge los diversos análisis y propuestas de los actores sociales, políticos, académicos desarrollados entre los años 2007-2012, y los sistematiza, de modo que puedan ser examinados comparativamente en sus coincidencias y diferencias, así como, en su pertinencia y capacidad de aportar criterios y diseños de políticas laborales y sociales que apunten a fortalecer el rol de las políticas laborales como uno de los ejes estratégicos de un desarrollo con igualdad, inclusivo y equitativo. También se presentan todas las recomendaciones de la OCDE que nuestro país ha recibido en materias laborales.

Nuestra sugerencia es que, con base a estos insumos y a otros los actores sociales puedan proponerse avanzar un diálogo conceptual, estratégico y propositivo acerca de cuáles políticas, o conjunto de ellas, pueden constituir una Agenda Laboral de corto, mediano y largo plazo que sea parte fundamental de las estrategias de desarrollo que el país siga en los años que vienen.

Guillermo Miranda  
Director

**Políticas Laborales para un Desarrollo con Igualdad en Chile**  
**La centralidad del Mercado de Trabajo para el logro de un crecimiento productivo, con capacidad de inclusión, igualdad de oportunidades, productividad y protección social**

## **INTRODUCCIÓN**

Estabilidad, Progreso distributivo y Paz Social son tres grandes objetivos que los ciudadanos demandan de una sociedad democrática.

La historia ha mostrado que estos tres logros son sinérgicos, se alimentan unos a otros, y que la fragilidad o ausencia prolongada de alguno de ellos, pone en riesgo la capacidad del sistema democrático de ofrecer resultados que aseguren la cohesión social y, en definitiva, su capacidad de lograr un desarrollo económico y social inclusivo.

Asimismo, ha demostrado también que uno de los fundamentos más poderosos para alcanzar estos objetivos y su relación sinérgica, es el valor que la sociedad otorga al trabajo humano como fuente de generación de riqueza, pero sobretudo de cohesión social y de legitimidad de las políticas de desarrollo. Valor que se expresa en que la dinámica de la productividad y el crecimiento se sostengan en relaciones laborales de calidad en las empresas, en la distribución equitativa de los ingresos, en la protección social. Por ello, observar la estructura, funcionamiento y desempeño del orden laboral, especialmente de los mercados de trabajo y su institucionalidad, constituye una perspectiva que concentra la atención de este documento al momento de interrogarse sobre los desafíos de Chile frente a los temas del desarrollo para el próximo futuro.

Chile es hoy un país que ha estado alcanzando de manera progresiva algunas de estas metas, después de un difícil pero exitoso camino para transitar hacia la democracia desde la experiencia autoritaria que vivió el país entre los setenta a los noventa.

Unas metas han avanzado más que otras. Sin embargo el país está en el presente en condiciones de proponerse alcanzar un balance virtuoso entre estos tres componentes. Componentes que son propios de los países avanzados, con democracias maduras y en las cuales su desarrollo económico y social conjuga armoniosamente la libertad y la igualdad.

Lo importante entonces es construir aquellos consensos fundamentales de largo plazo que definen el horizonte al cual se quiere arribar como sociedad. Con matices y disensos, pero también con criterios políticos, sociales y éticos que configuren una cultura compartida y pluralista del Desarrollo.

Entre los temas fundamentales que Chile tiene que resolver hacia adelante en la perspectiva antes señalada está sin duda superar la brecha histórica entre crecimiento y desigualdad. Los últimos 30 años han sido sin duda de éxito en materia de crecimiento económico, de equilibrio de nuestros indicadores macroeconómicos y también de superación progresiva de la pobreza y la indigencia.

Con todo, seguimos siendo un país de graves diferencias distributivas, con sus correlatos de inequidad en el acceso a bienes públicos de calidad en el ámbito de la protección social, la educación, la salud.

Un sólo dato puede ilustrar bien la magnitud del desafío. Alcanzar los veinte mil dólares per cápita que nos sitúa en el umbral de ingresos de un país avanzado, y que es la meta que se ha difundido para el país a ser alcanzada en los próximos años, según las fuentes oficiales normalmente utilizadas, muestran que, en el mejor escenario de crecimiento (semejante al período 2000/2011, los cuatro quintiles más bajos de la población tardarían en alcanzar esa cifra entre 19 y 10 años. Si la estimación se hiciese con el ritmo de crecimiento de 2006 a 2011 este rango iría desde los 34 a los 17 años.

Sabemos bien que, entre los factores que están a la base de esta situación, se encuentra la asimetría de nuestra estructura productiva en materia de productividad, acceso a tecnologías, a capital humano calificado, competitividad y a mercados dinámicos. Todo lo cual, a su vez influye en nuestra vulnerabilidad a los choques externos y configura mercados de trabajo también asimétricos en empleo de calidad, nivel de ingresos, capacidad de generar empleabilidad y protección social.

Sabemos también que nuestras instituciones laborales, las regulaciones normativas y las prácticas de gestión no son suficientemente apropiadas para una economía que pretende ser estable, competitiva y sólida en el largo plazo.

En definitiva la “cuestión laboral” es todavía un tema con muchos pendientes.

En este documento, con base en el diagnóstico general antes mencionado, hemos identificado los temas que diversos actores sociales, políticos y técnicos han puesto sobre la mesa como aquellos que debiesen ser trabajados con mayor prioridad.

Se trata de un cierto *mapa de la problemática laboral*, que incluye insumos empíricos para observarla con mayor rigor, así como las propuestas que acerca de ella y sus componentes están presentes en el debate nacional.

Sin duda en este mapa hay temas de largo alcance, otros de mediano y otros de corto plazo. Hay temas que son más viables que otros y, seguramente faltan materias que no aparecen en estas propuestas.

Este trabajo busca motivar una conversación, fundamentalmente entre los actores sociales, empleadores y trabajadores, pero también gubernamentales, políticos y académicos, acerca de la relación entre trabajo y desarrollo con equidad, contribuyendo con insumos conceptuales y empíricos para facilitar un debate sereno entre los distintos interlocutores.

Debate que intente, genuinamente, identificar el horizonte común que podemos compartir para el próximo decenio en estas materias. Y, a la luz de este consenso básico y fundamental, formular qué es aquello en que podemos coincidir desde ya para el corto plazo, qué es aquello que requiere tiempos mayores, o nuevas condiciones internas y externas.

En definitiva lo que se busca es un diálogo maduro, sin la presión del corto plazo, pero teniendo también la convicción de cuando y por donde podemos y debemos partir en este camino.

## **I. EL MERCADO DE TRABAJO Y LA DESIGUALDAD DE INGRESOS.**

Chile es uno de los países que, comparativamente con la región, y recientemente a nivel internacional, ha logrado un alto y persistente crecimiento económico durante casi tres décadas. Crecimiento que ha sufrido sólo breves interrupciones con ocasión de crisis externas como en 1999 y 2009. Ello ha constituido una base sólida que ha permitido reducir significativamente la pobreza desde alrededor de un 33% en 1990 a un 14,4% de la población en 2011, alentado por la creación constante de empleos, por un desempleo abierto en retirada en años más recientes, y por el sostenido incremento de las remuneraciones reales medias, las que han exhibido un ritmo de aumento superior al 3% anual en el último quinquenio.

Se trata sin duda de avances, reconocidos a nivel internacional, que han permitido a significativos sectores de la población acceder a más bienes y servicios, a mejorar sus condiciones de vida respecto del pasado y a aspirar a un mejor futuro para las nuevas generaciones. Por ello, el país cuenta con condiciones potenciales para proponerse avanzar cualitativamente hacia un nivel de desarrollo que lo sitúe en una posición expectable en el contexto de las economías emergentes, y en el umbral de alcanzar progresivamente estándares socioeconómicos que se aproximen a los países avanzados de nivel medio.

Este desafío, para lograrse, requiere, con todo, adoptar algunas decisiones estratégicas en sus políticas de desarrollo que hasta ahora no han tenido la centralidad que ese desafío requiere. Estas políticas se refieren a aquellas que permitan asegurar que sus logros se manifiesten en resultados que modifiquen un rasgo fundamental que, pese a ellos, ha caracterizado al desarrollo chileno: la persistencia de una fuerte desigualdad en el acceso a los resultados del crecimiento. Desigualdad que se expresa en múltiples asimetrías de ingresos, oportunidades de acceso a la protección social, la educación, la salud y en general a las garantías socioeconómicas fundamentales que el desarrollo debe ofrecer a los ciudadanos. Si bien la mayoría de los chilenos han mejorado su situación de vida en los último veinticinco años, nuestra sociedad se ha configurado con base en una estructura económica y social cada vez más segmentada, generando tensiones sociales, pero también obstrucciones estructurales a su desempeño económico y social que pueden, de mantenerse, amenazar las potencialidades del país para transitar hacia el nivel de desarrollo económico y social al que aspira y que tantas veces se ha anunciado.

Uno de los factores fundamentales ha considerar con especial prioridad en las decisiones estratégicas que requiere el diseño de las políticas de desarrollo en el corto plazo, se refiere, como lo han señalado recientemente la OIT, CEPAL y la OECD, al funcionamiento del mercado de trabajo, pues allí se generan una parte muy significativa de las asimetrías mencionadas. Funcionamiento tanto institucional, como el derivado de las segmentación productiva, tecnológica y de acceso competitivo a los mercados, inter e intra sectores y regionalmente.

Como lo señala la OECD, *“Chile ha experimentado un desempeño económico impresionante en las últimas décadas (...) A pesar de ese significativo progreso tiene un largo camino para alcanzar el estándar de vida de la OECD y para reducir las desigualdades”*. Además plantea que *“la segmentación persistente de los salarios en el mercado laboral es uno de los factores clave detrás de las marcadas desigualdades en salarios y sueldos en Chile”*, y concluye que, si bien, *“el marco de política macroeconómica es sólida, y está sirviendo bien a la economía, persisten barreras estructurales a la creación de empleo”*. Recomendando entonces:

*“Promover la creación de empleos más productivo (lo que) requiere de una estrategia integradora”, que aumente la creación de nuevas empresas, mejorando el capital humano y apoyando esto con programas sociales adecuados (OECD, op.cit. páginas 2 a 5).*

Una evidencia de los problemas antes mencionados se manifiesta en las positivas cifras en materia de desempleo y de aumento de las remuneraciones reales recientemente anunciadas en febrero 2013; un hecho objetivo en el cual convergen instituciones oficiales y organismos especializados. Sin embargo las mismas cifras examinadas con atención, muestran su desigual reparto entre los trabajadores del país. Así, mientras los salarios medios en el Gran Santiago han crecido en el último año un 12,6%, quienes percibían las remuneraciones más altas las aumentaron el doble, en un 25%, muy lejos de la realidad de quienes ganaban hace un año, en promedio, \$ 144 mil (cerca de un tercio del salario medio) y que sólo las vieron incrementadas en un 4,2%.

Los salarios crecen en la capital y en todo el país, no hay duda; pero tampoco hay duda que la desigualdad también lo hace. Las mismas cifras que mostraban que hace un año la diferencia entre las remuneraciones más altas y las más bajas eran de 5,6 veces. Un año más tarde las mismas fuentes muestran que ésta es ahora de 6,7 veces.

Pero el problema de la desigualdad no se expresa solamente en los ingresos. Como lo señala un reciente informe de la Presidencia del Senado de la República (2013, enero), si bien esta dimensión de la desigualdad es destacada por estudios e informes de instituciones nacionales e internacionales, también se hace presente en los campos de la educación, la política, las relaciones laborales y la justicia. A la desigualdad se la sitúa, en este Informe, en el origen de las tensiones del presente en Chile, y se la reconoce como el principal obstáculo para construir un futuro desarrollado, cohesionado y democrático.

Por esto es que, si bien la persistente desigualdad que ha caracterizado al proceso de crecimiento en Chile no ha sido, hasta ahora, un obstáculo para alcanzar los logros reconocidos, no existe ninguna garantía que ello se mantenga en el futuro, si no se interviene en éste ámbito del mercado de trabajo y de las asimetrías institucionales y estructurales que hoy caracterizan el desarrollo del país. Las expresiones de malestar expresadas estos últimos años en diferentes ámbitos de la vida nacional y que han sido apoyadas por una mayoría ciudadana, son indicativas que la demanda por mayores y mejores garantías de acceso a los frutos del crecimiento, se ha constituido en un factor crucial para la estabilidad social; la misma que ha posibilitado el crecimiento económico y sus avances.

La desigualdad, cuando se hace estructural, como lo ha mostrado la evidencia sociológica y politológica, socava las bases de un desarrollo inclusivo, y se torna por lo tanto en un problema crucial para potenciar en un sentido integrativo los avances conseguidos por el desarrollo chileno.

Casi un tercio de la población en Chile ha dejado de ser pobre en los últimos 25 años, lo que muestra que la combinación de crecimiento económico sostenido y políticas contra la pobreza ha sido efectiva. Pero hoy se requiere de un nuevo énfasis para responder con eficacia a las exigencias de inclusión económica y social que los ciudadanos demandan.

Por esto las recomendaciones internacionales (OIT, CEPAL, OECD) plantean que hay que poner en el centro de atención que la distribución de los ingresos en una economía se origina en los procesos de producción de bienes y servicios entre el trabajo y el capital, y del

efecto consolidado de la acción del Estado. Dada una determinada distribución funcional de los ingresos, la acción del Estado puede modificarla por la vía de su política tributaria, recaudando progresivamente más desde quienes tienen mayores ingresos, y por su política de gasto; en particular mediante un gasto social aplicado con criterios distributivos.

Una marcada desigualdad en la distribución primaria o funcional de los ingresos, es un condicionante fundamental de las diferencias en los ingresos monetarios que en definitiva perciben las personas. Este es el caso del Chile actual, donde la distribución de los ingresos autónomos de los hogares; es decir, de aquellos que provienen tanto del trabajo como de la propiedad de los activos, muestra una diferencia de 35,6 veces entre el diez por ciento más rico y el más pobre, como lo ha registrado la última Encuesta Casen de 2011. Esta desigualdad, dada la estructura tributaria prevaleciente en el país, y pese al positivo efecto de las políticas distributivas aplicadas desde el Estado, sólo se logra reducirla en un tercio, transformando así a Chile, en uno de los países que exhibe el triste rótulo, de ser uno de los más desiguales de la región y del mundo en la distribución de los ingresos.

Sin duda que el problema de las desigualdades y la de los ingresos en particular, que es la que trata este documento, es complejo, y para abordarlo se requiere incorporar al análisis múltiples factores que no sólo son de carácter económico o estrictamente de orden laboral. Sin embargo, el funcionamiento de una economía que presenta heterogeneidad estructural en la base productiva, conjugada con mercados de trabajo segmentados que operan en el marco de una institucionalidad que no corrige tales disparidades, bien puede derivar en altas desigualdades en la distribución de los ingresos monetarios. Y Chile es una muestra de ello, ya que a pesar de exhibir una heterogeneidad estructural en su matriz productiva relativamente menor que otros países de la Región, es al mismo tiempo de los más desiguales (CEPAL, 2011).

Así, el mercado de trabajo y su institucionalidad adquieren especial importancia para abordar los problemas señalados. En efecto, un mercado laboral segmentado, que opera con informalidad y empleos desprotegidos significativa, con una institucionalidad laboral débil en asegurar el cumplimiento de derechos laborales fundamentales, como el de asociación y de negociación, que no disponga de políticas eficaces para promover la inserción y el desempeño productivo de la fuerza de trabajo y brindar protección ante riesgos de la vida laboral, no sólo será ineficaz para corregir desigualdades iniciales, sino que puede contribuir a profundizarlas.

Un mercado de trabajo que profundiza las desigualdades opera como una formidable restricción para avanzar hacia un desarrollo económico y social inclusivo. Es más, si el bienestar y la protección durante la vejez de las personas están principalmente ligados con el desempeño laboral, las desigualdades pueden ser aún más profundas en esta última etapa de la vida, y nuevamente la suerte de muchos dependerá de la eficacia y capacidad para financiar políticas públicas destinadas a corregirlas.

Desde esta perspectiva, abordar con eficacia el problema de la desigualdad de los ingresos requiere a su vez esfuerzos complementarios de otras políticas económicas y sociales y en particular con políticas industriales orientadas a superar brechas de productividad así como con las de orden fiscal y tributario.

Los avances logrados permiten al país proponerse metas postergadas y necesarias en este ámbito. Así, un pacto fiscal que sustente las reformas que sean necesarias para impulsar el desarrollo productivo, enfrentar los efectos negativos de la volatilidad de las economías,

asegurar las inversiones en formación de capital humano y en tecnologías, y especialmente para mejorar el desempeño distributivo del crecimiento, es indispensable. Es importante considerar entonces que una reforma al funcionamiento del mercado del trabajo y de sus instituciones, junto con reformas fiscales y tributarias son altamente complementarias. Suponer que se trata de políticas alternativas constituye un falso dilema que debiese ser evitado.

En definitiva, en el ámbito específico de la dimensión laboral, al menos tres fuentes de desigualdades relacionadas pueden ser identificadas, y la eficacia en esta materia estará condicionada a la capacidad para ser abordadas en forma simultánea.

La primera de ellas se expresa en la baja tasa de participación en el mercado de trabajo que presentan los más pobres, y que opera como una restricción significativa para la generación de ingresos. Se trata normalmente de grupos que presentan el más bajo número de perceptores de ingresos en el hogar, el mayor número de dependientes y una menor participación laboral relativa de las mujeres.

Una segunda fuente de desigualdades se verifica en el tipo de inserción laboral, una vez incorporados en el mercado de trabajo. En la medida en que una alta proporción de trabajadores se desempeña en actividades de baja productividad, sus ingresos serán bajos y, sin que medie algún cambio significativo en sus calificaciones o habilidades, probablemente permanecerán en estas durante toda su vida laboral. Así, la tendencia a perpetuar las desigualdades será más marcada si no existe un real poder de negociación de los trabajadores de sus condiciones de trabajo y si las regulaciones laborales existentes no establecen condiciones adecuadas para contraponer el poder monopsonico que pueden tener los empleadores en diversos ámbitos.

Superar estas barreras a la deliberación colectiva y equilibrada entre las partes laboral y empleadora, junto con fortalecer la confianza en y entre las organizaciones de trabajadores y empresarios fortalecen significativamente el potencial de la sociedad y la economía para avanzar en un desarrollo inclusivo. Esta es una experiencia, largamente comprobada en las economías industrializadas que han logrado desarrollar relaciones de trabajo que permiten forjar alianzas en las empresas destinadas a impulsar la productividad y repartir sus beneficios.

Del mismo modo, la ausencia o debilidad de diseño e implementación de políticas de mercados de trabajo también se constituye en un factor que tiende a perpetuar las desigualdades en la medida en que se restringen las posibilidades de adquirir habilidades y conocimientos demandados por las empresas, en transitar hacia empleos más productivos y mejor remunerados, y en enfrentar eventos como el desempleo sin que ello derive en un tránsito irremediable a la pobreza.

La tercera fuente de desigualdades se presenta en el acceso de la población a los beneficios de la protección social, en la medida en que éste está preferentemente condicionado a la posición en el empleo. En tal caso, las desigualdades tienden a perpetuarse en la provisión de servicios básicos como la salud e ingresos y, en el mejor de los casos, se mantendrán más allá de la vida activa durante la vejez.

Finalmente, una adecuada protección frente a las recurrentes crisis económicas y a la inestabilidad de los mercados, ya sea para proteger empleos existentes o bien para enfrentar eventos de pérdidas de ocupaciones, es otro elemento que resulta indispensable para

completar una institucionalidad laboral que requiere ser eficaz en impedir que situaciones transitorias deriven irremediabilmente en un tránsito hacia la pobreza.

## **II. CHILE: El desafío de lograr crecimiento con más igualdad.**

El desafío estratégico para Chile es en, consecuencia, según la evidencia identificada internacionalmente y a nivel nacional, superar la alta concentración del empleo en los sectores de menor productividad, que tienen un débil acceso a la innovación tecnológica y al capital de trabajo, así como a la formación profesional. Promover en estos sectores mayor capacidad de negociación de sus condiciones de trabajo. Asimismo, ajustar la excesiva flexibilidad para la contratación y despido, y las regulaciones asimétricas en materia de relaciones colectivas e individuales de trabajo que se dan en la normativa laboral del país, comparativamente con países de similar, o incluso mayor desarrollo. Reducir la cantidad de trabajadores que se desempeñan en la informalidad, desprovistos de protecciones laborales básicas y de acceso a la seguridad social y, que pese a los avances en este campo, aún constituyen cerca de un cuarto de la fuerza laboral.

Un examen más sistemático de las fuentes de desigualdades del mercado de trabajo puede ser elaborado identificando cuatro áreas principales que normalmente son utilizadas en los estudios diagnósticos y de políticas laborales de la OIT.

### **1. Condiciones de trabajo y empleo**

En esta área, en primer lugar es posible destacar las desigualdades distributivas que se expresan en las diferencias en los ingresos autónomos promedio de los hogares, ya que el promedio per cápita del diez por ciento más rico de los hogares del país es 35,6 veces el correspondiente al diez por ciento más pobre (CASEN, 2011). Además, la misma fuente señala que cerca de un 40% del ingreso autónomo total se concentra en el decil más rico, mientras que el más pobre sólo captura el 1,1%.

Estas desigualdades según ingresos de los hogares, también tienen una expresión al nivel de las regiones del país. En efecto, mientras el país se encamina hacia los 20 mil dólares de ingreso por habitante, las brechas entre regiones se han incrementado, ya que mientras la de Antofagasta registra un ingreso per cápita de 37 mil dólares (cercano al del Reino Unido, 38,5 mil dólares), La Araucanía registra uno levemente superior a los 5 mil dólares (similar al de países como Ecuador, 4,6 mil dólares).

Por su parte, las significativas diferencias señaladas de los ingresos derivados del trabajo que presentan los hogares, se relacionan estrechamente con la desigual inserción laboral que desfavorece a los más pobres, a las mujeres y a los más jóvenes. Así, la tasa de participación de los más pobres es de sólo un 32,8% versus un 72,4% en el decil más alto. Estas diferencias a su vez, tiene una expresión de género ya que de 10 mujeres un poco más de cuatro participan en el mercado de trabajo mientras que en el caso de los hombres, son 7 los que participan activamente.

Adicionalmente, entre los más pobres y que están en edad de trabajar, sólo un 23,4% cuenta con un empleo, mientras que dicha proporción se eleva a un 70,9% en decil de más altos, lo que implica que en promedio los hogares más pobres registran 0,57 ocupados, mientras que en los hogares más ricos el número de ocupados es casi tres veces superior: 1,39 personas. Pero sus efectos sobre las desigualdades son mayores aún si se considera que los hogares más pobres registran a su vez un mayor número de dependientes respecto de los más ricos: 6,1 personas por ocupado versus 1,6 respectivamente.

Finalmente, también los jóvenes son principalmente afectados por el desempleo abierto, ya que se observa que este es de un 37,2% entre los que tienen entre 15 – 19 años y de 27,3% en los de 20 a 24 años, superando así entre seis y cuatro veces la tasa de desocupación promedio de la economía.

Junto con las diferencias en el acceso a un empleo, otra dimensión de las desigualdades referidas se presenta en las condiciones de trabajo, pues se observa precariedad e inestabilidad de los empleos entre los más pobres y con menor educación. Si bien el empleo crece, muchos empleos son todavía inestables y precarios.

Un primer indicador al respecto nos señala que entre los asalariados que se ubican en el primer decil de ingreso autónomo, un 42,1% de ellos no cuenta con contrato de trabajo, y más de la mitad (un 57,1%) se desempeña en empleos transitorios a plazo definido. Asimismo, de los jóvenes entre 20 y 24 años en este grupo de ingresos más bajos, un 35,4% no participa en el mercado de trabajo ni estudia, y un 15% adicional está desempleado y no estudia. Esta situación es dramáticamente distinta entre los más ricos, ya que entre estos, sólo un 6,6% se encuentra en tales condiciones.

Por su parte, la Encuesta de Condiciones Laborales (ENCLA), informa que más de la mitad de los contratos de duración indefinida no duran más de cinco años, y uno de cada cinco termina durante el primer o tercer año de vigencia. Además, se obtiene que sólo una quinta parte tales trabajadores con contrato indefinido exhibe más de 10 años de antigüedad, y que algo más de un tercio se sitúan en el rango de 5 y más años de antigüedad en la empresa. Tales resultados sugieren una alta rotación laboral y son complementarios con los obtenidos a partir de los registros del Seguro de Cesantía, los que muestran que cerca de un 40% de los asegurados permanecen en un empleo menos de un año.

En materia de salarios el panorama de la desigualdad es especialmente expresivo en esta materia. En efecto, entre 2006 y 2011 el ingreso medio de quienes cotizan a sus fondos de pensiones creció en un 13,1% en términos reales (lo que le situó en un valor nominal de \$ 494 mil en este último año). Sin embargo, dicho aumento medio fue impulsado por el crecimiento de los salarios más altos, los que aumentaron en un 38,1%. Al mismo tiempo, la ENCLA ha reportado que para 2011, un 41,4% (2,2 millones) de los asalariados percibían menos de 1,5 salarios mínimos mensuales, y más de 450 mil una remuneración inferior a éste, concentrando a trabajadores con mayor edad (45 años y más), mujeres, con menores niveles de educación formal y jefes de hogar.

A su vez las diferencias salariales según el tamaño de las empresas son complementarias con lo anterior. En efecto, quienes se desempeñan en las empresas pequeñas y medianas; es decir la amplia mayoría de los asalariados en Chile, perciben en promedio no más que alrededor de 2,5 ingresos mínimos; lo cual es inferior al ingreso medio imponible mensual de quienes cotizan para pensiones, como fue señalado anteriormente, y que no supera los \$ 500 mil al mes. Por su parte, si bien en el caso de la gran empresa se presenta la proporción más alta de trabajadores con las mayores remuneraciones (desde 7,5 salarios mínimos y más), en estas también se muestra una acentuada desigualdad, ya que éstas presentan a su vez que un 7,6% de sus trabajadores gana menos que el ingreso mínimo.

Al considerar el tamaño de las empresas, las asimetrías observadas en los niveles de producción y empleo, permiten reconocer brechas productivas, originadas en una fuerte

heterogeneidad estructural. Las diferencias entre grandes y pequeñas empresas no son sólo de escala, sino que de también de rezagos tecnológicos y organizacionales que determinan una baja productividad a medida que disminuye el tamaño de las unidades productivas.

La CEPAL estima que la productividad de las microempresas en Chile es un 3% de aquella de las grandes empresas, mientras este mismo indicador es de 26% en las pequeñas y 46% en las medianas. Esta brecha, también se manifiesta en las empresas que exportan su producción según su tamaño, así como por el nivel educacional de sus gerentes y/o administradores: un 63% de estos posee estudios universitarios en las grandes empresas mientras que sólo un 26% lo registra en las pequeñas empresas.

Otros aspectos en los que las empresas de menor tamaño muestran rezagos en relación a las empresas más grandes son: participación en actividades de capacitación, acceso a financiamiento, adjudicaciones en Chilecompras, realización de inversiones, certificación de sus procesos, uso de tecnologías de información, acceso a internet, tenencia de sitio web, realización de trámites en línea, entre otros. Finalmente, la brecha productiva tiene también una expresión en el plano de la pobreza de los trabajadores, ya que ésta es la que es más alta entre los trabajadores que se desempeñan en las Mipyme: 13,3% versus un 5,8% en las empresas grandes.

Por su parte, la práctica empresarial de externalizar funciones mediante la subcontratación aparece a menudo asociada con inestabilidad en el empleo, bajos ingresos y menor protección. En 2011, según la ENCLA, un 37,8% de las empresas utilizan este expediente, y en forma creciente (un 30,5 % en 2008). Asimismo, conforme a la misma fuente, aproximadamente un 24% de estas subcontratan en la actividad económica principal, y las empresas que operan como subcontratistas son principalmente micro y pequeñas empresas.

Antecedentes proporcionados por la Fundación SOL, indican que los trabajadores subcontratados o suministrados ganan en promedio un 25% menos que los trabajadores contratados directamente por la empresa principal, y que existen actividades económicas en que las diferencias de remuneraciones entre un trabajador contratado en forma directa y un trabajador externalizado llegan a 2,9 veces el sueldo promedio. Por ejemplo, en la actividades inmobiliarias la diferencia es de 2,4 veces, en el sector de servicios sociales y de salud es de 2,2 veces, en el sector financiero es de 2 veces. En la actividad minera la brecha salarial es de 1,6 veces.

Al respecto, la OCDE (2009), ha señalado que la subcontratación ha sido la principal causa de que se produzca una excesiva fragmentación de las empresas, exacerbando la segmentación y heterogeneidad del mercado laboral chileno.

Finalmente, el panorama señalado se presenta aún más crítico si se considera dos rasgos adicionales que tienden a perpetuar las desigualdades señaladas en el mercado de trabajo. Por una parte, los antecedentes disponibles de la Casen 2011 muestran que sólo después de haber cursado una enseñanza técnica especializada o universitaria completa los ingresos del trabajo aumentan significativamente. Ello implica que no existen diferencias significativas en los ingresos entre invertir más de 20 años en educación que hacerlo durante en 12 años en educación básica, lo que constituye una formidable barrera para la reducción de las desigualdades salariales existentes. Este aspecto es especialmente relevante en Chile, considerando la estratificación por ingresos en el acceso a la educación formal y quienes logran completar sus estudios universitarios.

En segundo término, la evidencia disponible indica que junto con el bajo nivel de las remuneraciones de la mayoría de los trabajadores del país, estos registran un alto endeudamiento. La OIT ha informado que un 42% de los trabajadores declara tener al menos una deuda, un 20% reconoce tener entre dos y cuatro deudas simultáneamente, en su mayoría contraídas con casas comerciales (un 70%), las mismas que cobran intereses más altos. Así, los asalariados en promedio destinan un 30% de sus ingresos al pago de deudas, sin incluir los créditos hipotecarios, y esta proporción es mayor entre quienes registran los menores niveles de remuneraciones. Al respecto, el FOSIS ha informado que 8 de cada 10 familias que pertenecen al quintil de menores ingresos de la población, tienen algún tipo de deuda financiera o comercial. Se trata de hogares que tienen jefatura de hogar femenina principalmente, que dispone de ingresos promedios de \$ 70.000 al mes, y que destinan \$ 42.000 mensuales al pago de deudas, lo que equivale al 60% de sus ingresos totales.

Dicha información es a su vez complementaria con la informada por el Banco Central (2011), que registró que la deuda de los hogares representaba un 61,5% del ingreso disponible bruto y que la tasa de ahorro bruto era de sólo un 9% del ingreso disponible, siendo una de las tasas más bajas de los países miembros de la OCDE. La combinación de bajos niveles de salarios, alto endeudamiento y altos costos financieros, configura una situación crítica de solvencia económica para los trabajadores, y especialmente para los de menores ingresos.

## **2. Relaciones colectivas de trabajo**

En esta materia, el rasgo predominante es la baja confianza que otorgan las normas laborales, algunas orientaciones teóricas de la economía neo clásica divulgadas en los setenta, y a menudo también sectores de los empleadores, sobre el rol de la organización sindical y la negociación colectiva.

La sindicalización en Chile apenas supera un 11% de los potenciales trabajadores que podrían sindicalizarse. Entre los trabajadores dependientes no alcanza el 16% de la fuerza de trabajo asalariada, y sólo un 6,1% de los asalariados estaba cubierto por algún instrumento colectivo en 2011.

Por su parte, del total de sindicatos que existen en el país, un 48,3% corresponden a sindicatos constituidos en grandes empresas. Los de empresas medianas alcanzan a un 23%, un 4,5% corresponden a pequeñas empresas y un 1,6% de microempresas. Existe la percepción entre especialistas y entre los propios dirigentes sindicales, que la actual normativa se presenta sobre regulada e impide la expansión de la negociación colectiva lo que a su vez desincentiva la formación de sindicatos.

Sin embargo, pese a que casi un 85% de los trabajadores asalariados no está sindicalizado en Chile, la evidencia indica que en los casos en que existe un sindicato en una empresa los resultados que se obtienen en materias de mutuo interés son claramente positivos. En efecto, en tales casos se logra una mejor distribución de las remuneraciones, se establecen más incentivos por rendimiento, se verifica más inversión en capacitación laboral y más promoción al interior de las empresas.

En empresas en las que existe un sindicato también existe con mayor frecuencia un comité bipartito de capacitación, y la proporción de trabajadores capacitados también es mayor. Adicionalmente, también la estabilidad laboral es alta que en las empresas donde no

lo hay, pues la proporción de trabajadores con mayor antigüedad en empresas que cuentan con sindicato supera en aproximadamente 12 puntos porcentuales respecto de las que no lo tienen.

Al respecto, también la OCDE se ha pronunciado al señalar que las relaciones laborales en Chile se caracterizan por una falta de confianza entre empleadores y trabajadores, en parte debido a la aplicación débil e impredecible de las normas laborales y a la limitada cobertura de sindicatos y asociaciones patronales. Para lograr una mayor cooperación en las relaciones, esta organización ha planteado que el gobierno debe promover la representatividad sindical y las negociaciones colectivas en las empresas, junto con la incorporación de otras temáticas en los contratos colectivos, además de los salariales, como las jornadas laborales, horas extras, capacitación, entre otros.

En definitiva, los aspectos normativos, la falta de eficacia en extender y aplicar los derechos laborales de sindicalización y de negociación colectiva en el país, así como la carencia de un diálogo social institucionalizado y fluido, limitan a la gran mayoría de los trabajadores y empresas de los beneficios de contar con contrapartes laborales organizadas para forjar acuerdos estables orientadas a productividad en las empresas y las condiciones de trabajo.

### **3. Protección social**

El panorama actual en esta materia, se caracteriza por baja cobertura y segmentación en la protección social y limitada inversión en políticas activas.

Pese a los evidentes avances en la materia en la última década con la implementación del Seguro de Cesantía, la proporción de trabajadores protegidos frente al evento del desempleo no supera al 30% de los cesantes. Así, el potencial rol de un estabilizador automático frente a las sucesivas crisis económicas que representa un Seguro de Cesantía, se reduce por su baja cobertura.

En la actualidad este sistema presenta una alta acumulación de recursos, lo que genera un espacio para ampliar su cobertura, la suficiencia de sus beneficios, mejorar la atención a los usuarios y eventualmente potenciar su rol apoyo a la búsqueda de un nuevo empleo productivo fortaleciendo políticas activas para los asegurados. En efecto, la baja inversión en políticas de formación para el trabajo y en servicios de intermediación (marginal respecto del PIB y en la comparación internacional, y no se dispone de estadísticas actualizadas), aumenta los riesgos de los trabajadores ante la pérdida del empleo, y limita las oportunidades de obtener mejores empleos y mejorar sus condiciones de vida.

Por su parte, la cobertura efectiva del Sistema de Pensiones es todavía baja para los que se pensionan y su monto es reducido. Según los datos de la Encuesta de Protección Social (2011), el Sistema de Pensiones no logra proteger efectivamente a los trabajadores. Una vez que se pensionan baja la cobertura previsional efectiva; hay una baja tasa de remplazo; elevados costos de administración y alta exposición al riesgo.

La baja densidad de las cotizaciones previsionales sigue siendo uno de los problemas más persistentes del sistema de pensiones chileno. Los hombres presentan en promedio una densidad de cotizaciones del 59,6%, en tanto las mujeres sólo alcanzan el 43,4%.

Por su parte, la protección ante la vejez no está asegurada. En efecto, si se consideran los resultados de la Encuesta de Protección Social (2011), existe una baja cobertura previsional contributiva efectiva en la vejez, pese al innegable y significativo aporte que ha constituido la creación del Pilar Solidario con la reforma al sistema de pensiones de 2008, y los beneficiarios obtienen una baja tasa de remplazo.

De acuerdo con el Informe sobre los Sistemas de Pensiones de la OCDE, el sistema de pensiones chilenos es el mejor sistema de los países miembros de la OCDE en relación a los retornos financieros. Sin embargo, Chile está dentro de los países con más baja tasa de remplazo (por debajo del 60%). Tenemos un sistema de pensiones que funciona muy bien en términos financieros, pero paga bajas pensiones.

Finalmente, pese a la posición relativamente más favorable de Chile respecto de otros países en cuanto a la cobertura de la seguridad social, la CEPAL informa que un 70% de los ocupados en sectores de baja productividad no tienen acceso a la seguridad social, y que alrededor de un cuarto de la población urbana ocupada en sectores de productividad media y alta del mercado de trabajo se encuentra en una condición similar.

#### **4. Institucionalidad laboral**

La institucionalidad laboral jurídica, y en particular el Código del Trabajo, regula excesivamente las relaciones colectivas de trabajo. A diferencia de muchos países, en especial aquellos con mayor nivel de desarrollo, el Código laboral chileno es fuertemente heterónomo. Es decir, reglamenta por la Ley detalladamente casi todos los componentes de la relación de trabajo, en especial las de tipo colectivo, limitando con ello el ejercicio de autonomía de las partes que recomiendan las normas internacionales. En este sentido, las reglas básicas protectoras de las contrapartes laboral y empleadora, propias de toda legislación de trabajo, se ven a menudo asociadas a otro amplio conjunto de reglamentaciones que no siempre facilitan la vinculación entre sindicatos y empresa, y en particular en lo que se refiere a los procesos de negociación colectiva.

Por su parte, la institucionalidad para la supervisión del cumplimiento de las normas laborales y previsionales y de interpretación de la legislación, habiendo alcanzado un alto grado de profesionalización, requiere sin embargo diversos perfeccionamientos. En este sentido existen diversos planteamientos en cuanto a fortalecer la autonomía de la Dirección del Trabajo y a distinguir más precisamente sus funciones de control y aquellas de interpretación jurídica.

### III. DEBATES Y PROPUESTAS SOBRE POLÍTICAS LABORALES PLANTEADAS POR DIVERSOS ACTORES PARA CONSTRUIR OPCIONES DE ACCIÓN.

#### 1. Introducción

Los últimos años han mostrado un importante resurgimiento del interés en el país, tanto de los actores sociales como políticos, por generar una conversación amplia e inclusiva sobre la realidad del Mundo del Trabajo. Esta ha tenido como objetivo plantearse avanzar tanto en materias de política pública, como legislativa e institucional que contribuyan a modernizar y mejorar el arreglo normativo y económico social en materia laboral, en la perspectiva, tanto de responder mejor a las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios económicos y los nuevos desafíos que enfrenta el mercado laboral chileno, así como superar las asimetrías distributivas que se originan en aquel.

La necesidad de generar estas adecuaciones ha implicado diversas propuestas normativas y de política que presentan un desafío mayor de convergencia, toda vez que existiendo en ellas intereses y propósitos comunes, también evidencian divergencias igualmente significativas.

Las principales propuestas que se han planteado en el debate nacional, y que se mencionan a continuación, dan cuenta de un cierto nivel de voluntad política y social por avanzar hacia un perfeccionamiento sustantivo en materia de mercado laboral.

A efectos de sistematizar tales propuestas, ellas han sido agrupadas en los cuatro conjuntos temáticos que normalmente se utilizan por la OIT.: Condiciones de Trabajo y Empleo; Relaciones Colectivas de Trabajo, Protección Social e Institucionalidad Laboral.

a) **Consejo Asesor Presidencial “Trabajo y Equidad:** Durante el año 2007 el Gobierno de la época convocó a un conjunto de expertos, académicos y miembros de la sociedad civil con el objeto de constituir este Consejo, quienes luego de un intenso trabajo elaboraron un conjunto de propuestas de política pública que fueron recogidas en el informe final de este Consejo denominado **“Hacia un Chile más justo: trabajo, salario, competitividad y equidad social”** (2008).

La agenda de propuestas de política planteada por el Consejo planteó como premisa esencial, que si Chile aspira ser un país desarrollado, no basta con alcanzar un alto ingreso per cápita, se requiere un mayor nivel de equidad. Para lograr lo anterior, el Consejo centró sus propuestas y recomendaciones en los siguientes grupos objetivos: familias de bajos ingresos; trabajadoras y trabajadores; jóvenes y escolares; y empresas de menor tamaño.

En relación a los temas laborales, el Consejo planteó, a su vez, propuestas en dos áreas: primero, las materias relacionadas con políticas para generar mayor empleabilidad entre los trabajadores, y aquellas destinadas a reducir los costos y duración del desempleo. En segundo lugar, planteó un conjunto de propuestas vinculadas a la negociación colectiva, las relaciones laborales y el diálogo económico-social.

## Condiciones de trabajo y empleo

En el área de empleabilidad y desempleo, el Consejo señaló, en primer término, que “es de crucial importancia ampliar de manera significativa la cobertura del acceso a capacitación pertinente y de calidad”, con el objeto de elevar los ingresos de los trabajadores y la productividad de las empresas. Para ello, recomienda una política de capacitación basada en un bono individual para los trabajadores, un reforzamiento de los programas de nivelación escolar adulta y un conjunto de planes de desarrollo de la capacitación en los sectores más vulnerables de la población.

Respecto del seguro de cesantía, el Consejo, junto con reconocer el importante avance que implicó la creación de este instrumento, señaló que el actual esquema “no genera grados de cobertura y sustitución de ingresos suficientes”. Para enfrentar estas deficiencias propone un conjunto de perfeccionamientos al actual seguro, incluyendo elevar el monto de las prestaciones que paga. Además, propone reemplazar el sistema actual de indemnización por despido que presenta una baja cobertura y una protección limitada. Se sugieren distintas opciones para el reemplazo del sistema de indemnizaciones, todas ellas vinculadas al fortalecimiento del seguro de cesantía y financiadas a través de una cotización adicional de cargo del empleador. Plantea también la necesidad de reformar el sistema de intermediación laboral a través de una política que fomente el desarrollo de un mercado de la intermediación laboral, basado en un modelo de bonos diferenciados según el nivel de vulnerabilidad laboral del trabajador y que pague en base al éxito de la colocación. Este nuevo sistema de intermediación se debe complementar con el subsidio a la contratación y a la capacitación.

Por otra parte, el Consejo estimó necesario que se impulsen políticas que eleven la participación laboral femenina, proponiendo al efecto el rediseño de aquellas medidas que terminan incrementando el costo de contratación de las mujeres (estableciendo subsidios post natales a los salarios femeninos e introduciendo flexibilizaciones al post natal) y ampliando las ofertas de cuidado infantil a través de un sistema que se financie por medio de impuestos generales.

Por último, recogiendo un debate interno, el Consejo planteó la creación de una comisión especializada e independiente que asesore el proceso de deliberación de los reajustes del salario mínimo, poniendo foco en los costos y beneficios del nivel que se fije para los trabajadores jóvenes y los de menor calificación.

## Relaciones Colectivas de Trabajo

El Consejo planteó la necesidad de promover la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores. No obstante lo anterior, reconoce que existen “importantes discrepancias respecto de los medios para lograrlo y sus efectos sobre el mercado laboral.” Dentro de las medidas propuestas se encuentra el establecimiento de un sistema de adaptabilidad pactada cuyo contenido será determinado por acuerdo de las partes; la implementación de mecanismos para evitar el fraude de la división artificial de empresas con el fin de impedir la negociación colectiva; y desincentivar el comportamiento polizante por parte de trabajadores que se ven beneficiados por la negociación colectiva sin asumir los costos y riesgos de este proceso. Cabe hacer presente que el informe del Consejo señala que esta instancia no pudo alcanzar acuerdos en temas relacionados con la titularidad sindical en la negociación colectiva, el reemplazo de trabajadores en huelga, los niveles de la negociación y en la inclusión

obligatoria en la negociación de materias que superen el ámbito de la empresa y las facultades de dirección del empleador.

Por último, el Consejo reconoce la necesidad de promover el diálogo económico y social y de contar con una institucionalidad permanente centrada en las deliberaciones sobre el mercado del trabajo y las relaciones laborales, para lo cual recomienda la creación de un Consejo de Diálogo Económico y Social.

### Institucionalidad Laboral

El Consejo recomendó, en primer lugar, perfeccionar la institucionalidad laboral con el objeto de adecuarla a los requerimientos actuales y futuros del país. Para tal efecto, sugiere crear por vía legislativa y con carácter específico, una Defensoría Laboral pública, independiente, autónoma, descentralizada, altamente especializada y con sistemas de externalización de las labores litigiosas. Junto con lo anterior, propone fortalecer la profesionalización de la Dirección del Trabajo, capacitar a dirigentes sindicales y empresariales, con el objetivo de facilitar el diálogo entre estos actores, proveer más información sobre el estado de las relaciones laborales en el país y establecer un sistema de certificación de buenas prácticas laborales.

### Protección Social

Plantea promover políticas sociales destacando el sistema de transferencias condicionadas a partir de las recomendaciones de política de este Consejo Asesor Presidencial se implementaron algunos cambios legislativos en materia laboral. Especial mención merecen las iniciativas contenidas en la Ley N° 20.338, de 2009, que creó el subsidio al empleo joven y la Ley N° 20.328, de 2009, que reformó el Seguro Obligatorio de Cesantía, otorgando acceso a los trabajadores/as con contrato a plazo fijo y por obra o faena a las prestaciones financiadas con el Fondo de Cesantía Solidario. Asimismo, a través de la Ley N° 20.595, de 2012, se crea el Ingreso Ético Familiar que establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y se crea el Subsidio al Empleo de la Mujer (Bono al Trabajo de la Mujer).

b) **“Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral CUT-CPC (2009).** La Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y el Gobierno, suscribieron este Acuerdo, con ocasión de la crisis económica internacional del año 2009. Dicho Acuerdo se planteó fundamentalmente materias referidas a Condiciones de Trabajo y Empleo y Protección Social, destinadas a enfrentar la crisis financiera internacional. Para ello formuló, una política de inversión en formación y capacitación de los trabajadores, con el propósito de mejorar su empleabilidad, especialmente respecto de aquellos trabajadores que finalmente quedaban expuestos a la destrucción de sus puestos de trabajo así facilitando la incorporación de los trabajadores a nuevos empleos. Las principales medidas contenidas en este acuerdo se materializaron con la dictación de la Ley N° 20.351, de 2009, que incluía, entre otros instrumentos, el Permiso de Capacitación.

c) **“Declaración de Voluntades CPC-CUT” (2012):** Las dos organizaciones suscribieron posteriormente este nuevo documento, en virtud del cual ambas organizaciones se comprometieron a abordar un diálogo entre actores sociales y lograr las confianzas necesarias para encontrar puntos de encuentro que mejoren las relaciones laborales en Chile.

### Condiciones de Trabajo y Empleo

Ambas organizaciones coincidieron en que el país requiere de “grandes esfuerzos para resolver el déficit de crecimiento, de empleo y disminuir las desigualdades que por largos años se han procurado revertir y que forman parte de las principales preocupaciones de la sociedad.” Al mismo tiempo, estas organizaciones reconocen que el diálogo es la vía natural para lograr entendimientos y poder concretar las reformas que se requieren.

En relación a los temas específicos que considera este acuerdo, en primer lugar, se abordó la protección del empleo en tiempos de crisis. En este punto, ambas organizaciones acordaron promover un marco legal permanente que ofrezca una batería de instrumentos destinados a proteger el empleo frente a situaciones que deriven de una eventual crisis económica o sean producto de algún desastre natural.

En materia de seguridad laboral, se acordó impulsar medidas destinadas a reducir la accidentabilidad laboral y, en particular, disminuir el número de accidentes fatales y de trayecto, junto con promover la realización de una campaña de información y educación que ponga foco en la seguridad y prevención en el trabajo, orientada a toda la comunidad y que fomente una cultura de prevención y auto-cuidado. Además, acordaron fortalecer el rol de los Comités Paritarios.

En cuanto al Seguro de Cesantía, estas organizaciones acordaron respaldar las recomendaciones hechas por la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, proponiendo al efecto elevar el tope de las actuales prestaciones que paga el seguro; elevar la tasa de reemplazo, especialmente en los dos primeros meses de cesantía; establecer una nueva modalidad de copago, evitando que el trabajador utilice todo el saldo de su Cuenta de Individual; reducir el aporte de los empleadores al Fondo Solidario cuando la relación laboral se extienda por más de 24 meses; y, sustituir el aporte que se efectúa a las Cuentas Individuales de los trabajadores, para que en caso de desvinculación por necesidades de la empresa, el trabajador reciba en forma íntegra la IAS, sin descuentos por este concepto.

En el ámbito de subsidio a la contratación del primer empleo y de quienes han estado mucho tiempo sin empleo, los trabajadores y empresarios coincidieron en la necesidad que el Gobierno considere la implementación de las propuestas contenidas en el acuerdo CUT, CONAPYME y SOFOFA en materia de subsidios a la contratación.

En materia de multirrut, la CUT y la CPC concordaron que para efectos laborales dos o más empresas deban ser consideradas como una sola, cuando tengan un mismo controlador, presten los mismos servicios o fabriquen productos similares, y tengan una dirección laboral común. Respecto del salario mínimo, se estima importante que los actores sociales se reúnan anualmente para acordar los parámetros objetivos que deben servir de base para el cálculo del salario mínimo, a través de un proceso técnico que considere distintos antecedentes y en función de ello, generar una recomendación conjunta.

Por último, en materia de empleo femenino, ambas organizaciones se declaran conscientes de la necesidad de mantener los esfuerzos por aumentar la tasa de participación laboral de las mujeres y reducir las brechas de remuneraciones que aún persisten entre hombres y mujeres. De igual modo, los actores sociales estiman pertinente analizar en detalle todos los aspectos particulares que inciden en la contratación de mujeres.

### Relaciones Colectivas de Trabajo

Respecto de la negociación colectiva y la sindicalización, ambas organizaciones concordaron en la necesidad de mejorar el entorno regulatorio en el que se desarrollan las relaciones laborales en el país, principalmente en materia de negociación colectiva y actividad sindical. Existe coincidencia también, en la necesidad de generar espacios institucionales que fomenten y promuevan la sindicalización. Para lograr lo anterior, estiman necesario fortalecer al sindicato como el principal sujeto de la negociación colectiva; avanzar en la simplificación de los procedimientos de la negociación colectiva; establecer que la respuesta de la empresa a la propuesta de contrato colectivo presentado por los trabajadores, atendidas las circunstancias en que se encuentra la empresa, deba mantener las condiciones de la anterior negociación colectiva; ampliar las materias que el o los sindicatos pueden abordar en un proceso de negociación; favorecer el conocimiento de la actividad sindical y sus beneficios; y, desarrollar una propuesta específica que aborde las relaciones laborales vinculadas al mundo agrícola. Finalmente, las organizaciones de trabajadores y empresarios acordaron dejar pendiente para futuros acuerdos la definición de los factores particulares que podrían favorecer el incremento de la tasa de sindicalización.

#### **d) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): Informe “Revisión del Mercado Laboral y Políticas Sociales: Chile” (2009).**

Por otro lado, en el marco del proceso de acceso de Chile a este organismo, se elaboró un extenso informe sobre la realidad y el funcionamiento del mercado laboral chileno. En este informe, la OCDE plantea que Chile “en las últimas décadas ha experimentado un desempeño económico impresionante, pero que aún tiene un largo camino que recorrer para alcanzar el estándar de vida de la OCDE y para reducir las desigualdades.” De esta forma, sostiene la OCDE, el país debe, además de mantener una política macroeconómica sólida y responsable, fomentar la creación de más y mejores empleos -empleos productivos y con un nivel de salario y condiciones laborales adecuadas-; aumentar la tasa de participación laboral -particularmente de las mujeres y jóvenes-; mejorar los niveles de educación y aumentar fuertemente la inversión en capital humano; reducir la informalidad; evitar o reducir la segmentación en el mercado laboral - que provoca profundas desigualdades salariales-; junto con una expansión adecuada de programas sociales que contribuyan a una distribución más equitativa de los frutos del crecimiento.

### Condiciones de Trabajo y Empleo

Las principales recomendaciones que plantea la OECD en materia de mercado laboral, son mejorar el equilibrio entre la seguridad en el empleo y la flexibilidad del mercado laboral, promoviendo el modelo de “flexiseguridad” que ha impulsado este Organismo, junto con plantear la necesidad de adoptar medidas que remuevan las barreras de acceso y amplíen la oferta de empleos formales para grupos con baja participación, especialmente mujeres,

jóvenes y trabajadores con baja calificación. Todos estos cambios deben ir acompañados de relaciones laborales que promuevan la confianza y la cooperación entre los actores.

Sobre este último punto, la OCDE señala que las relaciones laborales en el país están fuertemente marcadas por la confrontación y la falta de confianza entre los actores, lo que termina debilitando el desarrollo de la “flexiseguridad” y comprometiendo la trayectoria de desarrollo del país. Para superar esta visión plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de diálogo social, asegurar un entorno normativo que reduzca la débil e impredecible aplicación de las regulaciones laborales, favoreciendo la simplificación de estas regulaciones y fortaleciendo su aplicación, aumentar la cobertura de los sindicatos y las asociaciones empresariales y en definitiva, generar un ambiente de confianza, colaboración y consulta entre los interlocutores sociales.

En términos específicos, la OCDE plantea la necesidad de reforzar y hacer cumplir la normativa sobre subcontratación; eliminar gradualmente el actual sistema de indemnizaciones, reforzando y ampliando el seguro de desempleo, especialmente su componente solidario; aumentar la edad para empezar a percibir el salario mínimo completo de 18 a 25 años; desarrollar un sistema vigoroso de aprendizaje; expandir las políticas activas de empleo y, aumentar la eficacia de los subsidios laborales con diseños sencillos pero dirigidos estrictamente a grupos definidos de trabajadores, en el caso de las mujeres, los subsidios al ingreso laboral deben estar vinculados al apoyo del cuidado de los hijos.

#### Relaciones Colectivas de Trabajo

Formula la necesidad de implementar una nueva legislación para promover la negociación colectiva y considerar el desarrollo de organismos de consulta y diálogo entre los sindicatos y empleadores; mejorar la eficacia de las relaciones laborales; promover la negociación sobre otras materias adicionales a salarios (pactos de adaptabilidad de jornada); fortalecer a los sindicatos; aumentar la eficacia de la Inspección del Trabajo.

#### Institucionalidad

Reforzar la simplificación de los procesos judiciales en materia laboral; reformar la institucionalidad y aumentar la inversión en los servicios de empleo y capacitación; reforzar la aplicación del sistema de certificación de competencias laborales; ampliar los sistemas de intermediación laboral considerando la incorporación de agentes privados.

#### **e) OCDE Mejores Políticas para el Desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile” (2011).**

Con posterioridad al reporte de 2009 y, a solicitud del Gobierno de Chile, la realizó una evaluación de la economía chilena con recomendaciones de políticas públicas, lo que se concretó en el informe mencionado. En este documento, la OCDE plantea que el crecimiento económico sostenido y no inflacionario sigue siendo un objetivo central para el país, junto con reducir la pobreza y la desigualdad del ingreso. Para lograr estos objetivos, es necesario centrarse en reformas estructurales destinadas a estimular el crecimiento de la productividad, mejorando el desempeño del sistema educacional y promoviendo un mejor uso de los recursos laborales, especialmente a través de una elevación en la tasa de participación de las mujeres y

de los jóvenes, reduciendo la informalidad y mejorando la productividad laboral por medio de la calificación de la fuerza de trabajo.

En el apartado de las propuestas específicas en materia de reformas al mercado laboral, la OCDE reitera sus recomendaciones del año 2009:

#### Condiciones de Trabajo y Empleo,

Avanzar hacia un modelo de “flexiseguridad” que combine adecuadamente la flexibilidad que demanda un mercado laboral dinámico con una adecuada protección de los trabajadores. Junto con lo anterior, propone avanzar en mejoras sustantivas en la educación y formación vocacional (VET) y en el desarrollo de un sistema de aprendizaje continuo, todo lo cual debe ser complementado con mejoras en la calidad de la capacitación empresarial, en particular en las empresas de menor tamaño.

#### Relaciones Colectivas de Trabajo

Finalmente, la OCDE plantea como desafío central para el país el mejoramiento de la confianza en las relaciones laborales, lo que supone contar con un marco normativo robusto, promover las negociaciones colectivas, considerar el desarrollo de entidades de consulta y diálogo entre los actores sociales y realizar un esfuerzo sostenido por incrementar la cobertura de las organizaciones sindicales y patronales.

#### **f) OCDE: “Going for Growth 2013”.**

En Febrero 2013 la OCDE presentó un nuevo informe para las 34 economías que la integran. En ese contexto hizo diversas referencias al caso de Chile.

#### Condiciones de Trabajo y Empleo

Según la organización, aunque Chile ha mejorado levemente con respecto a los años 80, es el país con mayor desigualdad en la distribución del ingreso. De hecho el más desigual de los que componen la OCDE.

La OCDE recomienda enfrentar este problema de desigualdad, preocupándose del mercado de trabajo, especialmente de aumentar la participación laboral femenina; mejorar el seguro de desempleo y reducir las indemnizaciones por despido.

Así mismo plantea que es necesario mejorar el sistema educativo tanto a nivel secundario como terciario y, en general, elevar la formación de capital humano.

#### Relaciones colectivas de trabajo

El Informe indica que para romper con la inequidad no basta simplemente con crear puestos de trabajo, sino que es necesario fortalecer el rol de las instituciones laborales como el sindicalismo, la negociación colectiva y el derecho efectivo a huelga. Sino se avanza en eso, señala, que los aumentos en la tasa de ocupación pueden verse seriamente amenazados y su efecto esterilizado por la creciente desigualdad que se observa en el mundo del trabajo.

**g) Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados“ :Acuerdo para la Modernización de las Normas del Trabajo” (2012),** Este acuerdo es el resultado de planteamientos elaborados por un conjunto de Diputados miembros de la Comisión de Trabajo de la Cámara, pertenecientes a diversas sensibilidades políticas. Entre ellos los diputados Andrade y Monckeberg, quienes presentaron el documento.. En el plantean que el actual arreglo normativo en materia laboral no se ajusta cabalmente “a los cambios de la organización productiva, la aparición de nuevas formas de empleo, la creciente demanda por un empleo decente y una mejor distribución de las rentas del trabajo, proporcional al esfuerzo y aporte que los trabajadores efectúan al crecimiento del país.”

Los parlamentarios plantean que se debe avanzar en el recorrido para compatibilizar la protección de los trabajadores con las necesarias normas que permitan a las empresas afrontar los enormes desafíos que impone la globalización, promoviendo un entorno que favorezca un mejor desarrollo de las relaciones laborales en el país. Para tal efecto, proponen una agenda de reformas laborales que considera los siguientes aspectos:

#### Condiciones de Trabajo y Empleo

Determinación explícita del derecho de los trabajadores a suspender la prestación de servicios en caso de peligro inminente para su salud; se introduce la posibilidad que el empleador acuerde con los sindicatos pactos de adaptabilidad en materia de jornada –que considera sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos- a los que pueden adherir los trabajadores no sindicalizados de la empresa;; un régimen especial de jornada para los trabajadores del comercio en días domingos y festivos, estableciendo un régimen adicional de compensaciones y mejorando los mecanismos de conciliación con la vida familiar.

#### Relaciones Colectivas de Trabajo.;

Fortalecimiento de la sindicalización a través de un mecanismo de afiliación transitoria; I creación de una escuela sindical y, eliminación de prácticas abusivas en la constitución de fueros sindicales.

**h) Universidad Adolfo Ibáñez (UAI:: “Hacia Una Nueva Legislación Laboral” (2011).** La universidad a través de este documento plantea que el mercado laboral presenta importantes problemas: “la duración típica de las relaciones laborales, incluso de aquellas reguladas por contratos indefinidos, es sumamente breve; la productividad y los salarios son bajos; las tasas de empleo, reducidas, y existen tanto una altísima rotación laboral como una escasa cobertura de la negociación colectiva en la fuerza de trabajo. En pocas palabras, la visión que domina el mercado laboral es una de corto plazo, una en que no existiría una base consolidada para el diálogo ni para pactos salariales relacionados a productividad y utilidades.”

La propuesta de la UAI formula un conjunto de principios orientadores de la legislación laboral que responden a una visión integral e integrada del marco regulatorio (se establece como propósito declarado que no se introduzcan modificaciones legales que impliquen parches normativos de escaso o nulo impacto en el mercado laboral). Junto con ello, la propuesta formulada considera, en opinión de sus redactaros, un adecuado balance de intereses entre los actores, en el que todos ganan y todos ceden. Finalmente, se busca que el nuevo arreglo normativo propuesto se haga cargo de los déficit de confianza que existen entre

las partes, actuando como un marco de referencia general para los actores y promoviendo la capacidad de las partes para establecer acuerdos que regulen sus relaciones laborales sobre la base de la cooperación y haciéndose cargo de los dos desafíos centrales que debe asumir este nuevo marco regulatorio: uno, regular la nueva forma de organización del trabajo; y dos, generar mecanismos efectivos de distribución de los frutos del trabajo y el emprendimiento.

### Condiciones de Trabajo Y Empleo

Se crea un nuevo sistema de pactos de jornadas de trabajo con base semanal, mensual y anual, con sus respectivos descansos y recargos, otorgando amplia flexibilidad a partes para pactar formas especiales de distribución de la jornada y mecanismos de compensación; se flexibilizan las jornadas parciales con el objeto de que sean una herramienta eficaz para integrar al mercado laboral a trabajadores que no pueden o no desean emplearse a tiempo completo; se reforma el sistema de pago de las gratificaciones con el objeto de elevar los ingresos laborales, permitiendo que los trabajadores participen efectivamente de las utilidades que genera la empresa y que contribuyeron a generar; se sustituye el actual sistema de indemnizaciones por años de servicios por un sistema de indemnizaciones a todo evento financiadas con una cotización del empleador y se potencia el esquema de aviso anticipado como mecanismo de costo de despido; se introduce como mecanismo permanente la suscripción de pactos de suspensión temporal de la relación laboral, como alternativa al despido, en atención a situaciones que temporalmente imposibiliten la mantención de ciertas actividades en funcionamiento. Se actualiza el concepto de empresa, poniendo énfasis en la primacía del principio de realidad. Se propone reemplazar el actual sistema de provisión de salas cuna por un sistema basado en un financiamiento tripartito, solidario y universal; se eliminan las restricciones para la contratación de extranjeros; y, finalmente, se propone una ampliación y rediseño del *Ius Variandi* (facultad del empleador para alterar funciones y distribución de la jornada) siempre y cuando el ejercicio de la misma no implique menoscabo para el trabajador.

### Relaciones Colectivas de Trabajo

En materia de sindicalización y constitución de sindicatos, se busca fomentar la sindicalización, de modo que los trabajadores puedan disponer de mejores herramientas para acceder los frutos del trabajo, lo que implica promover y favorecer las relaciones colectivas de trabajo por sobre las relaciones individuales; se plantea garantizar el derecho de los trabajadores a informarse respecto de los sindicatos a los que pueden afiliarse y de sus actividades, promover la creación de sindicatos por medio de un proceso de constitución que asegure mayor transparencia y promover que los trabajadores tomen decisiones activas e informadas respecto de si se afilian o no a un sindicato; respecto de la negociación colectiva, se introducen importantes modificaciones con el objeto de motivar la consecución de acuerdos entre las partes al interior de la empresa, bajo el entendido que el diálogo y la negociación genera ventajas y beneficios netos para trabajadores y empleadores, al mismo tiempo que se fortalecen las capacidades mediadoras de la institucionalidad laboral.

## Institucionalidad

Se moderniza el sistema de administración del trabajo, mediante la creación de agencias laborales especializadas, se fortalece la capacidad técnica en materia de fiscalización y de los cuerpos de mediación y arbitraje laboral.

**i) Gobierno del Presidente Sebastián Piñera.** El Ejecutivo ha ido desplegando una agenda en materia laboral que considera diversas iniciativas.

## Condiciones de Trabajo y Empleo.

Al poco tiempo de su instalación, el Gobierno creó la **Comisión Asesora Presidencial “Mujer, Trabajo y Maternidad”**, instancia que elaboró una propuesta de política pública en materia de protección a la maternidad, conciliación trabajo y familia y cuidado infantil (2010). La propuesta de la Comisión Asesora Presidencial se concretó en el envío de un proyecto de ley al Congreso Nacional que, luego del trámite legislativo correspondiente, se materializó a través de la dictación de la Ley N° 20.545, de 2011, que modificó las normas sobre protección a la maternidad e incorporó el permiso postnatal parental.

El Gobierno también ha promovido otras iniciativas legales como la presentación de una indicación al proyecto de ley que se tramita en el Senado y que modifica el concepto de empresa que contiene el Código del Trabajo con el objeto de que las empresas, más allá de la forma jurídica que asuma su organización empresarial, aseguren el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, cuando se trate de una misma unidad económica, sin importar el número de RUTs a los que estén asociados. Adicionalmente, envió al Congreso Nacional un proyecto de ley que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, proyecto que recoge íntegramente el acuerdo regulatorio alcanzado entre las organizaciones de trabajadoras de casa particular, el gobierno y los parlamentarios, con el objeto de avanzar en la igualación de los derechos y condiciones laborales de estas trabajadoras con los demás asalariados del sector privado del país. Junto con lo anterior, el Gobierno presentó una reforma a la Ley de Quiebras con el objeto de mejorar la posición de los trabajadores frente a esta contingencia empresarial.

De igual modo, el Gobierno ha comprometido el envío de proyectos de ley reformando el sistema de capacitación de trabajadores, el sistema de provisión y financiamiento de salas cunas, el seguro de cesantía y más recientemente, ha manifestado su intención de modificar el Código del Trabajo introduciendo un nuevo contrato especial de trabajo para estudiantes, un proyecto de ley que busca proteger el empleo en tiempos de crisis y un extenso paquete legislativo que reforma el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

**j) La Central Unitaria de Trabajadores (CUT),** ha planteado, adicionalmente a lo anterior, la necesidad de incorporar otros temas a la agenda laboral con el objeto que el mercado laboral promueva un desarrollo sustentable de las actividades económicas y productivas en el país y un modelo de organización del trabajo que ponga al centro de su quehacer la promoción del trabajo decente, propiciando un reequilibrio en la posición de los actores de la relación laboral, generando espacios efectivos de diálogo y acuerdo que colaboren a compatibilizar las necesidades que derivan del dinamismo, la competitividad y la

productividad de las empresas en la economía global, con relaciones laborales en donde exista una justa distribución de la renta y se favorezca el desarrollo de relaciones colectivas de trabajo y la participación de un movimiento sindical de calidad y con capacidad de generar propuestas de política e incidir en la vida de los trabajadores, de las empresas y de la sociedad.

### Condiciones de Trabajo y Empleo

Se propone reemplazar el actual sistema de provisión de salas cuna por un sistema basado en un financiamiento tripartito, solidario y universal; se eliminan las restricciones para la contratación de extranjeros; y, finalmente, se propone una ampliación y rediseño del *Ius Variandi* (facultad del empleador para alterar funciones y distribución de la jornada) siempre y cuando el ejercicio de la misma no implique menoscabo para el trabajador.

También ha planteado la necesidad de abrir un debate en torno los tipos de contratos de trabajo y las condiciones para optar por las modalidades atípicas de contratación (como son los contratos a plazo fijo, por obra, faena o servicio determinado); analizar las causales de término de la relación laboral -con el objeto de reducir o acotar la discrecionalidad en las causales o modalidades de desvinculación-; regular las desvinculaciones masivas, esto es, aquellas que afectan a un número importante de trabajadores en una misma empresa, en un grupo de empresas, en un sector productivo o en un área geográfica determinada, estableciendo requisitos, impactos y medidas de mitigación, principalmente por los efectos sociales y económicos que provocan estas medidas; regular la subcontratación impropia; y fortalecer los instrumentos y la institucionalidad encargada del cumplimiento normativo, mejorando la capacidad técnica de la fiscalización, promoviendo esquemas con incentivos, certificación de buenas prácticas laborales y brindando asistencia técnica al cumplimiento para las empresas de menor tamaño.

### Relaciones Colectivas de Trabajo

La CUT ha promovido una propuesta que enfatiza la necesidad de avanzar hacia la sindicalización automática, como la principal medida orientada a fortalecer la acción y participación sindical. Para este efecto, se propone que todo trabajador que se contrate en una empresa quede automáticamente afiliado al sindicato de la empresa, de haber más de un sindicato en la empresa, habría que incluir normas que regulen la preferencia entre los diferentes sindicatos, y luego de transcurrido un cierto plazo mínimo (de 3 a 6 meses) le nace al trabajador el derecho de opción en el sentido de continuar en el sindicato, cambiarse de sindicato, si hay más de uno en la empresa o desafiliarse.

Por otro lado, también se ha mostrado dispuesta a ampliar las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva, cuando exista un sindicato de empresa como sujeto titular de la negociación. En estos casos, también podrían formar parte de la negociación materias relativas a distribución de la jornada de trabajo, distribución de los descansos, otorgamiento de descanso en día domingo, pactos de bolsas de horas extraordinarias y la regulación y retribución de tiempos no trabajados en que el trabajador debe estar a disposición del empleador. Estas medidas apuntan a alinear la organización del trabajo con los ciclos productivos, aumentando la productividad de las empresas y de sus recursos.

Junto con estas propuestas, la Central Sindical ha planteado también la necesidad de mejorar sustantivamente el marco regulatorio de la negociación colectiva, simplificando los procedimientos, ampliando su cobertura y principalmente, eliminando la facultad del empleador de reemplazar los trabajadores en huelga. En efecto, a objeto de que la huelga sea un instrumento eficaz que permita que las partes lleguen a un acuerdo que resulte favorable para todos los intervinientes, además de rebalancear las posiciones relativas de los actores en la negociación y acogiendo los principios de libertad sindical impulsados por la OIT, resulta indispensable eliminar la facultad del empleador de reemplazar a los trabajadores en huelga.

Como contrapartida, se debe consagrar el deber, a todo evento y cualquiera sea la naturaleza de la empresa, de que los trabajadores a través de su organización sindical provean del personal indispensable y necesario para cumplir los turnos éticos o de emergencia que permitan dar continuidad operativa a las funciones indispensables de la empresa.

#### **IV. Sugerencia de sistematización de una posible Agenda Laboral con base en las proposiciones hechas por los actores políticos, sociales y académicos.**

##### **1. Materias que podrían configurar una Agenda de análisis de los temas y políticas Laborales a partir de las distintas propuestas de los actores.**

Las propuestas que han formulado los actores sociales, políticos y académicos, se presentan en un formato de agenda de políticas laborales, con el sólo fin de facilitar su análisis. Esta Agenda recoge las reformas y políticas planteadas por los distintos actores, que eventualmente podrían ser objeto de algún grado de consenso entre ellos. La Agenda es únicamente una sistematización de las distintas propuestas hechas por los actores sobre los temas identificados por ellos mismos como importantes en materia laboral, y no agrega nuevos componentes. Estas materias se estructuran en los cuatro conjuntos de materias antes identificadas para ordenar las diversas propuestas. Las propuestas reflejan los distintos puntos de vista sobre temas comunes planteados por los actores, organizadas en un esquema analítico con fines metodológicos.

##### **a) Empleo y condiciones de trabajo.**

###### **- Regulación de Jornada de Trabajo y Pactos de Adaptabilidad de Jornada.**

Principio Orientador: Alinear la jornada laboral con los ciclos económicos y productivos, otorgando capacidad de adaptabilidad a las empresas, protegiendo el empleo y los derechos laborales.

Las principales reformas sugeridas por los actores considerados en este ámbito son las siguientes:

- i. Establecer en el Código del Trabajo entre las materias de Negociación Colectiva, la posibilidad de preveer un sistema de Acuerdos o Pactos, entre el o los sindicatos de una empresa y el empleador, sobre modalidades especiales y/o excepcionales de distribución y/o redistribución de los distintos tipos de jornadas, descansos y su retribución.
- ii. Estos pactos o acuerdos serán posibles cuando ambas partes concuerden en que existen condiciones temporales, del ciclo económico o productivo, que requieren ajustes y procesos de adaptabilidad de la organización del trabajo en esa empresa, por un período determinado, a fin de evitar ajustes vía despido individual o colectivo.
- iii. Los trabajadores no sindicalizados podrán adherir a estos acuerdos o pactos de adaptabilidad.
- iv. Flexibilización de las jornadas parciales: establecer un sistema de jornadas flexibles efectivas con protección para quienes opten por no tener un empleo a jornada completa y para mujeres que deban compatibilizar el trabajo con el cuidado familiar.

- v. Establecer un nuevo marco regulatorio de la jornada de trabajo y los descansos de los dependientes del comercio (que considere el descanso dominical, los días feriados y el régimen de compensaciones).
- vi. Establecer un sistema de jornadas laborales para jóvenes estudiantes que permita compatibilizar los estudios y el trabajo, sin generar desprotección y que colabore a la formalización.

### **- Intermediación Laboral y Subsidios a la Contratación.**

Principio Orientador: Articular eficientemente la demanda y oferta de trabajo, promoviendo un incremento de la participación laboral, especialmente entre los grupos sociales con mayor riesgo de exclusión del mercado laboral.

Las principales reformas que se proponen introducir en este ámbito son las siguientes:

- i. Desarrollar un Mercado de Intermediación Laboral que considere bonos-incentivo para las colocaciones estables de trabajadores más vulnerables (cesantes, desempleados, jóvenes, mujeres), pagado a Agencias Públicas o Privadas en razón de su desempeño en estas colocaciones.
- ii. Subsidios a las empresas para la contratación de trabajadores cesantes, desempleados, jóvenes, mujeres y primer empleo.
- iii. Los subsidios a la contratación de mujeres deben estar vinculados a una oferta de cuidado infantil que reduzca los costos laborales de contratación de las mujeres y a un sistema eficaz de cuidado de los hijos durante el tiempo que la mujer trabajaba y que considere los tiempos de desplazamiento de las mujeres para llegar al puesto de trabajo y retornar al hogar.
- iv. Ampliar la cobertura, escala e incentivos del Sistema de Aprendices

### **- Salario Mínimo.**

Principio Orientador: Desarrollar una institucionalidad que apoye técnicamente la negociación económica y social del Salario Mínimo.

Las principales reformas sugeridas en este ámbito son las siguientes:

- i. Establecer una Comisión Asesora, de carácter técnico e independiente, que informe, previa y anualmente, a los actores que negocian el reajuste del salario mínimo sobre datos, indicadores y análisis económicos y sociales, que le sean solicitados para su deliberación y para la elaboración de escenarios prospectivos pertinentes a distintas alternativas de decisión.

- ii. Evaluar la opción de un salario mínimo diferenciado (menor) para jóvenes de entre 18 y 25 años, de baja calificación, con el objeto de aumentar las condiciones de empleabilidad de estos trabajadores.

- **Protección frente al desempleo.**

Principio Orientador: Desarrollar un sistema que proteja al trabajador frente al desempleo, asegurando un nivel de prestaciones adecuadas para los trabajadores que enfrentan la contingencia del despido y requieren resguardos para buscar y encontrar un nuevo empleo.

Las principales propuestas que se plantean por los diversos actores a introducir en este ámbito son las siguientes:

- i. Introducir reformas al Seguro de Cesantía con el objeto de mejorar el nivel de los beneficios monetarios que otorga el seguro, especialmente a los trabajadores de ingresos medios, favoreciendo el uso del Fondo de Cesantía Solidario y otorgando mayor protección a los trabajadores cesantes, especialmente cuando se hace más difícil encontrar empleo.
- ii. Reemplazar las actuales Indemnizaciones por Años de Servicios (IAS) por un sistema de indemnizaciones a todo evento financiadas con un aporte mensual de los empleadores.
- iii. Potenciar el esquema de compensación económica del aviso anticipado de despido (incrementando su valor) como mecanismo de costo despido.
- iv. Diseño de un marco legal y una institucionalidad permanente destinada a enfrentar riesgos de pérdida de empleos en períodos de crisis, tanto internas como externas.
- v. Regular los tipos de contratos de trabajo y las condiciones para optar por las modalidades atípicas de contratación (contratos a plazo fijo, por obra, faena o servicio determinado) y analizar las causales de término de la relación laboral, con el objeto de reducir o acotar la discrecionalidad de empleador en las modalidades de desvinculación.
- vi. Regular las desvinculaciones masivas, esto es, aquellas que afectan a un número importante de trabajadores en una misma empresa, en un grupo de empresas, en un sector productivo o en un área geográfica determinada, estableciendo requisitos, impactos y medidas de mitigación, principalmente por los efectos sociales y económicos que provocan estas medidas

- **Gratificaciones.**

Principio Orientador: Fortalecer el esquema de salarios participativos, garantizando un sistema que asegure una relación efectiva entre las gratificaciones que se pagan a los trabajadores y las utilidades obtenidas por la empresa.

Las principales recomendaciones que se formulan en este ámbito son las siguientes:

- i. Rediseño del actual sistema de cálculo y pago de las gratificaciones legales en base a un modelo que las asocie directamente a las utilidades reales de la empresa y sólo excepcionalmente se pueda recurrir a un sistema de utilidades presuntas, definiendo un piso legal y ampliando los espacios de negociación colectiva en este ámbito.
- ii. Reforma legal que impida que las empresas oculten las utilidades reales a través del uso abusivo de RUT en sus empresas coligadas o relacionadas.

- **Concepto de empresa y Multirut.**

Principio Orientador: Garantizar la transparencia legal de las empresas para efectos laborales, económicos y financieros.

Las principales reformas que se plantean en este ámbito son las siguientes:

- i. Reforma legal que redefina el concepto de empresa conforme a los principios y categoría de la Ley del Mercado de Valores y a la Jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.
- ii. Regulación del Multirut: respetando el principio de autonomía de las empresas para organizarse desde el punto de vista económico, se debe eliminar el fraude legal que permite que una misma unidad económica se subdivida jurídicamente en múltiples razones sociales y por esta vía se impide o limita el ejercicio efectivo de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores por carecer de un centro de imputación objetiva de estos derechos y sus obligaciones correlativas.
- iii. Definir una instancia (técnica o jurisdiccional) y un procedimiento para determinar si un grupo de empresas, relacionadas entre sí, constituyen una misma unidad económica para efectos laborales.
- iv. Otorgar facultades a la Dirección del Trabajo para que denuncie ante los Tribunales del Trabajo las eventuales prácticas de subterfugio de que tome conocimiento en el ejercicio de sus atribuciones como órgano fiscalizador.

- **Capacitación Laboral.**

Principio Orientador: Fortalecer la pertinencia y calidad del Sistema de Capacitación Laboral, ampliándolo a un Sistema de Formación Continua, ajustado a los requerimientos del sistema productivo -actuales y futuros-, y que contribuya a mejorar el capital profesional y técnicos de los trabajadores, elevando su empleabilidad.

Las principales reformas que se sugiere introducir en este ámbito son las siguientes:

- i. Rediseño del modelo institucional, de financiamiento y de provisión de la oferta formativa del Sistema Público de Capacitación.
- ii. Ampliar la cobertura del acceso a capacitación laboral pertinente y de calidad a través de una política de capacitación basada en un Bono Individual para los Trabajadores.
- iii. Reforzar los programas de nivelación escolar adulta, de evaluación y certificación de competencias laborales y desarrollar planes de capacitación en los segmentos más vulnerables de la población (mujeres y jóvenes).
- iv. Diseñar mecanismos específicos de financiamiento y operación que permitan que los trabajadores de las empresas de menor tamaño puedan acceder a capacitación laboral pertinente y de calidad.
- v. Promover la concertación y acuerdo entre los actores sociales y del sector público y privado para avanzar hacia la conformación de un Sistema de Formación Continua.

- **Familia y Trabajo.**

Principio Orientador: Desarrollar un Economía del Cuidado con foco en el aumento de las condiciones de empleabilidad de las mujeres y que contribuya a la vinculación armoniosa entre el trabajo y la vida familiar.

Las principales reformas que se proponen en este ámbito son las siguientes:

- i. Establecer un sistema que entregue servicios de cuidado infantil a todos los niños y niñas, de entre 0 y 2 años de edad, hijos de madres y padres trabajadores, que pertenezcan al sistema de seguridad social, financiado con aportes del Estado, de los empleadores, y eventualmente, de los trabajadores.
- ii. El monto de la contribución del empleador debería estar asociado al número de trabajadores que contrate y no a la condición de género de sus trabajadores, evitando con ello discriminaciones en contra de las mujeres. En el caso de los trabajadores independientes y voluntarios, la contribución del empleador debería ser reemplazada por una contribución directa del trabajador o la trabajadora que cotiza, la que se podría diferenciar en base a la remuneración que declare.
- iii. Definir una Agencia Pública que sea responsable de la administración de este fondo (compuesto por los aportes del Estado, de los empleadores y eventualmente de los trabajadores), sin perjuicio que la recaudación pueda ser realizada por los operadores privados que actualmente recaudan cotizaciones previsionales.
- iv. Para la provisión del servicio de cuidado infantil se requiere un esfuerzo conjunto del sector público y privado para expandir la oferta disponible. Por ello, junto con mantener la actual oferta pública y privada, se deben buscar alternativas y nuevos

actores institucionales que puedan tener una acción complementaria a lo que se realiza desde el ámbito público en la entrega de servicios de salas cunas y cuidado infantil.

- v. Evaluar algunas alternativas de flexibilización del prenatal y mecanismos e incentivos efectivos que promuevan un uso compartido, entre la madre y el padre, del postnatal parental.
- vi. Impulsar políticas públicas y programas por parte del Estado en que se defina el cuidado y la protección intergeneracional como un asunto de interés público, valorando socialmente estas actividades y definiendo arreglos y mecanismos institucionales de apoyo para el cuidado de personas mayores y enfermas que estén a cargo de trabajadores.

## **b) Relaciones Colectivas de Trabajo.**

### **- Diálogo Económico y Social.**

Principio Orientador: Instalar el Diálogo Social como método participativo de contribución a la construcción de consensos y al tratamiento de los disensos económico sociales en Democracia.

Las principales iniciativas que se plantean en este ámbito son las siguientes:

- i. Creación de un Consejo de Diálogo Económico y Social (CES), multipartito (empleadores, sindicatos, gobierno, académicos y especialistas), a nivel nacional y con instancias regionales.
- ii. Contar con un Sistema de Información sobre Relaciones Laborales (encuestas y estudios) de carácter autónomo, técnico y confiable.

### **- Negociación Colectiva.**

Principio Orientador: Dotar a este instrumento de las competencias, capacidades y representatividad para actuar como mecanismo principal de la determinación de las condiciones de trabajo y empleo, entre trabajadores y empleadores.

Las principales reformas que se proponen son las siguientes:

- i. Rediseñar el actual procedimiento de Negociación Reglada, reduciendo las regulaciones excesivas, las asimetrías de poder, y estableciendo, con las protecciones que señalan los Convenios Internacionales de la OIT, mayores oportunidades para ejercer la autonomía colectiva de las partes.
- ii. Ampliación de la cobertura de trabajadores que pueden negociar colectivamente.

- iii. Fortalecimiento del sindicato como principal sujeto de la negociación colectiva.
- iv. Ampliación de las materias que pueden ser objeto de los procesos de negociación (adaptabilidad pactada combinada con titularidad sindical).
- v. Ampliar el derecho a información sobre la marcha de la empresa y tecnificación del proceso de negociación.
- vi. Establecer que la respuesta de la empresa a la propuesta de contrato colectivo no puede ser inferior al convenio colectivo vigente (piso legal), en el evento que la empresa se encuentre en condiciones para ello.
- vii. Regulación de los mecanismos de extensión de los beneficios de la Negociación Colectiva a los trabajadores con contrato indefinido que no formaron parte del proceso de negociación, desincentivando el comportamiento polizante de los trabajadores que se benefician de la negociación (aumento de la cuota sindical).

- **Sindicalización.**

Principio Orientador: Establecer las condiciones legales e institucionales para el ejercicio pleno del derecho de asociación y representación de los trabajadores dependientes e independientes.

Las principales reformas que se plantean en este ámbito son las siguientes:

- i. Deber del empleador de proveer información a los nuevos trabajadores sobre los sindicatos que existen en la empresa.
- ii. Sindicalización automática atenuada: período de información activa y adscripción transitoria a un sindicato de la empresa (en caso de haber más de un sindicato, se establecen normas de preferencia en base a la representatividad).
- iii. Reformular los procesos de constitución de sindicatos eliminando las regulaciones formales excesivas y fortaleciendo los requisitos de representatividad y transparencia.
- iv. Diseño e implantación de un Sistema de Capacitación y Formación Sindical (Escuela Sindical) con financiamiento público.

**b) Protección Social.**

- **Previsión Social: Perfeccionamiento del Sistema de Pensiones.**

Principio Orientador: Asegurar el acceso garantizado a prestaciones de retiro que provean un nivel de subsistencia digno en el sistema privado y fortalecimiento del componente público y solidario del Sistema de Pensiones.

Las principales reformas que se deberían introducir en este ámbito son las siguientes:

- i. Fortalecimiento del Pilar Solidario creado por la Reforma Previsional (ley N° 20.255, de 2008), acentuando los mecanismos de solidaridad cruzada intergeneracional y entre niveles de ingreso.
- ii. Adoptar políticas y generar incentivos y/o fortaleciendo los existentes, destinados a aumentar la cobertura del Sistema de Pensiones: reducir la brecha que existe entre afiliados v/s cotizantes efectivos.
- iii. Inversión y rentabilidad de los fondos de pensiones: generar mecanismos que reduzcan la exposición al riesgo de los Fondos de Pensiones (sistema de reaseguros).
- iv. Mejorar la calidad de las pensiones: aumentar la tasa de reemplazo (incremento de la tasa de cotización previsional actual con aporte del empleador y elevación gradual de la edad para pensionarse de las mujeres).
- v. Atenuar o corregir los efectos de la caída en la rentabilidad de los Fondos en grupos específicos: personas que se cambian de Fondos y las que se pensionan durante los períodos de contracción o crisis.
- vi. Frecuencia de las crisis financieras: generar mecanismos institucionales que operen automáticamente destinados a resguardar las inversiones de los Fondos de Pensiones frente a crisis externas e internas (reducir la volatilidad de las rentabilidades).
- vii. Corregir la asimetría (desacople) entre las utilidades de las AFP y los beneficios de los afiliados.

- **Seguridad y Salud Laboral.**

Principio Orientador: Perfeccionar el Sistema de Seguridad Laboral y Salud en el Trabajo, asegurando el acceso garantizado a todas las prestaciones establecidas como componentes de la Salud Laboral y modernizar la legislación e institucionalidad.

Las principales reformas que se propone introducir en este ámbito son las siguientes:

- i. Diseño de medidas para reducir la accidentabilidad laboral y disminuir el número de accidentes fatales y de trayecto.
- ii. Implementar una campaña de educación e información de amplio alcance que promueva una cultura de seguridad y prevención en el trabajo.
- iii. Fortalecer el rol de los Comités Paritarios.
- iv. Determinación explícita del derecho del trabajador a suspender justificadamente la prestación de servicios en caso de peligro inminente para su seguridad o salud.

- v. Modernización de la institucionalidad y legislación en materia de seguridad laboral (fortalecimiento del rol regulatorio (SUSESO) y fiscalizador (DT) del Estado, gobiernos corporativos de las mutuales y modificaciones al seguro creado por la Ley N° 16.744).

- **Políticas sociales**

- i. Promover las transferencias condicionadas tanto individuales como al grupo familiar.
- ii. Fortalecer el sistema basado en transferencias individuales más que el focalizado en ingresos familiares.
- iii. Concentrar los subsidios individuales en las mujeres para aumentar su incorporación al trabajo y mejorar los sistemas de cuidado infantil.

- **c) Institucionalidad Laboral.**

- **Fiscalización y cumplimiento de la normativa laboral, interpretación jurisprudencial y regulación de conflictos.**

Principio Orientador: Fortalecer y tecnificar las instituciones públicas responsables de las funciones de control de la aplicación de la legislación laboral y de la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y empleadores.

Las principales reformas que se sugieren en este ámbito son las siguientes:

- i. Rediseño de la institucionalidad de la Dirección del Trabajo que contemple tres áreas independientes (se puede considerar la creación de Agencias especializadas e independientes orgánicamente) encargadas de: fiscalización de la aplicación de las leyes laborales y previsionales; interpretación de la ley; y mediación y conciliación (solución alternativa de conflictos).
- ii. Para efectos de dar eficacia a la ley que reguló el trabajo en régimen de subcontratación (Ley N° 20.123, de 2006) se deben otorgar facultades a la Dirección del Trabajo (o a la Agencia encargada de la fiscalización de la ley) para denunciar ante la judicatura laboral los casos en que detecte el encubrimiento de la calidad de empleador.
- iii. Establecer un Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales que considere incentivos, reconocimientos, distinciones, asistencia al cumplimiento normativo, entre otros mecanismos promocionales, que se establezca en base a un modelo objetivo y consensuado en que se evalúen los niveles de calidad del trabajo y de prácticas empresariales que promuevan el trabajo decente.

- **Fortalecimiento de las funciones colaboradoras de la Justicia del Trabajo.**

Principio Orientador: Contribuir a fortalecer el ejercicio de los derechos laborales y la solución de controversias.

Las principales reformas que se plantea introducir en este ámbito son las siguientes:

- i. Creación por vía legislativa de la Defensoría Laboral Pública, con carácter específico, independiente y con capacidad técnica especializada.
- ii. Fortalecimiento del Sistema Arbitral Laboral Independiente.

- **Normativas regulatorias**

- i. Mejorar el entorno regulatorio en que se desarrollan las RRLL principalmente simplificando los procedimientos de negociación colectiva.
- ii. Limitar la sobre regulación de las normas, para favorecer y promover la capacidad de las partes para establecer acuerdos que regulen sus razones laborales sobre la base de la cooperación.
- iii. Simplificar las regulaciones laborales para fortalecer su aplicación, reducir los costos de las partes y ampliar su cobertura a un grupo más grande de trabajadores.

**2. Materias que no son consideradas en las propuestas de las instancias incluidas, pero que hacen parte de la agenda laboral de diversos sectores.**

Parece importante incluir algunas de las temáticas más recurrentes que algunos actores están poniendo en el debate nacional, aunque no hayan sido recogidas por las instancias consideradas. Esto amplía los temas que podrían ser debatidos y puede abrir espacios para nuevos diálogos.

a) Empleo y condiciones de Trabajo .

- i. Salario Mínimo: Establecer como base del reajuste del SMN, la inflación esperada y una canasta básica familiar de bienes y servicios elaborada por la comisión asesora, y que sea específica para el SM.

## b) Relaciones Colectivas de Trabajo

- i. Derecho a Negociación por rama de actividad.
- ii. Extensión de la Negociación Colectiva a trabajadores con contrato por obra o faena cuando sus contratos tienen una duración superior a seis meses.
- iii. Eliminación del derecho del empleador a reemplazar a trabajadores en huelga.
- iv. Sindicalización automática y posibilidad posterior de desafiliarse.
- v. Simplificación de la sobre regulación que establece el Código del Trabajo para los procesos de Negociación Colectiva, fortaleciendo la autonomía de las partes.

## **V. AGENDA LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL**

Las diversas propuestas que se han recogido en este texto aún cuando no expresen consensos y presenten visiones diversas sobre los temas laborales, sus problemas y sus eventuales soluciones, recogen la voluntad manifestada por diferentes actores sociales, políticos y académicos para examinar las cuestiones del orden laboral como factor fundamental para alcanzar mejores y mayores avances en el camino hacia una sociedad más avanzada y justa.

Por ello parece posible que, a partir de estas propuestas, se pueda avanzar en una Agenda compartida de reformas socio laborales sustantivas para el corto, mediano y largo plazo.

El propósito de este documento, como se señala en la Introducción general, es constituir un insumo sistematizado, conceptual y de contenidos, que refleje el debate y las propuestas de los actores y que, con esa base, se pueda abrir un diálogo útil para el corto el mediano y el largo plazo. Diálogo de carácter Social, Político y Técnico que, partiendo de las propuestas que han hecho y están haciendo los propios actores sociales, políticos y académicos, sea una herramienta para impulsar aquellas reformas que se entiendan por los actores como posibles e indispensables.

Las propuestas que puedan surgir como más viables o necesarias para el corto, mediano o largo plazo, según lo estimen los mismos actores involucrados, seguramente implicará definir, a través del Diálogo, distintos criterios que orienten estas opciones. Entre ellos, criterios para identificar la gradualidad en el tiempo que se estime pertinente para aplicar las políticas que se definan necesarias de formular; el espacio o base política que existe para promoverlas e impulsarlas; la capacidad institucional que se dispone para formular, aplicar, seguir y evaluar las políticas; la evaluación de los costos de las políticas, y la posibilidad de lograr los acuerdos fiscales que se vean necesarios.

## ANEXOS

ANEXO 1-. Chile: Cuatro áreas estratégicas para configurar un diagnóstico que permita sugerir políticas y acciones en materia socio laboral: Lo que muestra la evidencia en materia de Condiciones de Trabajo y Empleo; Protección Social; Relaciones Colectivas de Trabajo e Institucionalidad Laboral.

### 1. CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

#### A. Persistencia de desequilibrios en el mercado de trabajo y desigualdades distributivas.

Gráfico 1: Ingreso autónomo promedio hogares, por decil ingreso autónomo per cápita del hogar, 2011.

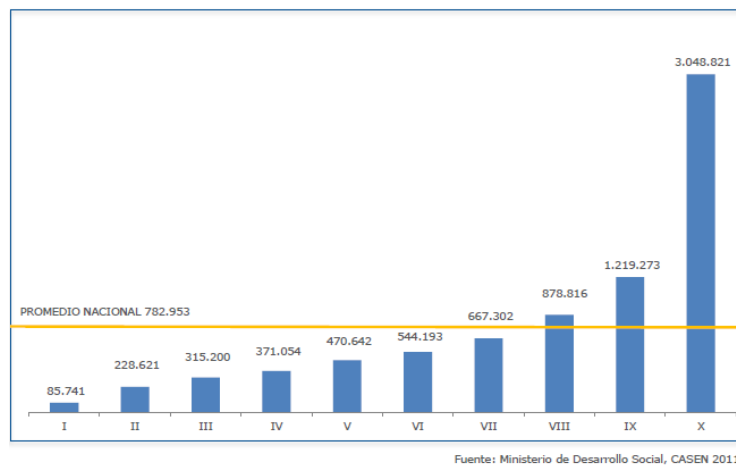
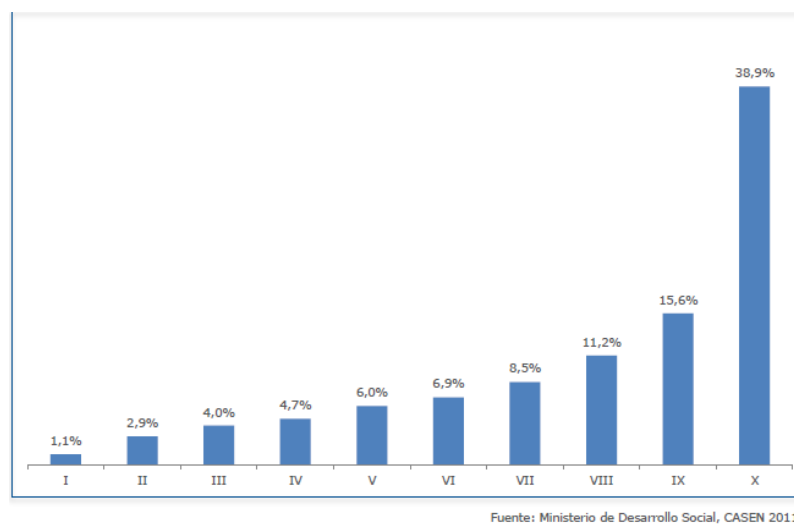


Gráfico 2. Distribución del ingreso autónomo del hogar según decil autónomo per cápita del hogar (2011)



## B. Las desigualdades distributivas se expresan en asimetrías salariales.

**Cuadro 1: Asalariados según tramos de salarios mínimos líquidos por hora.**

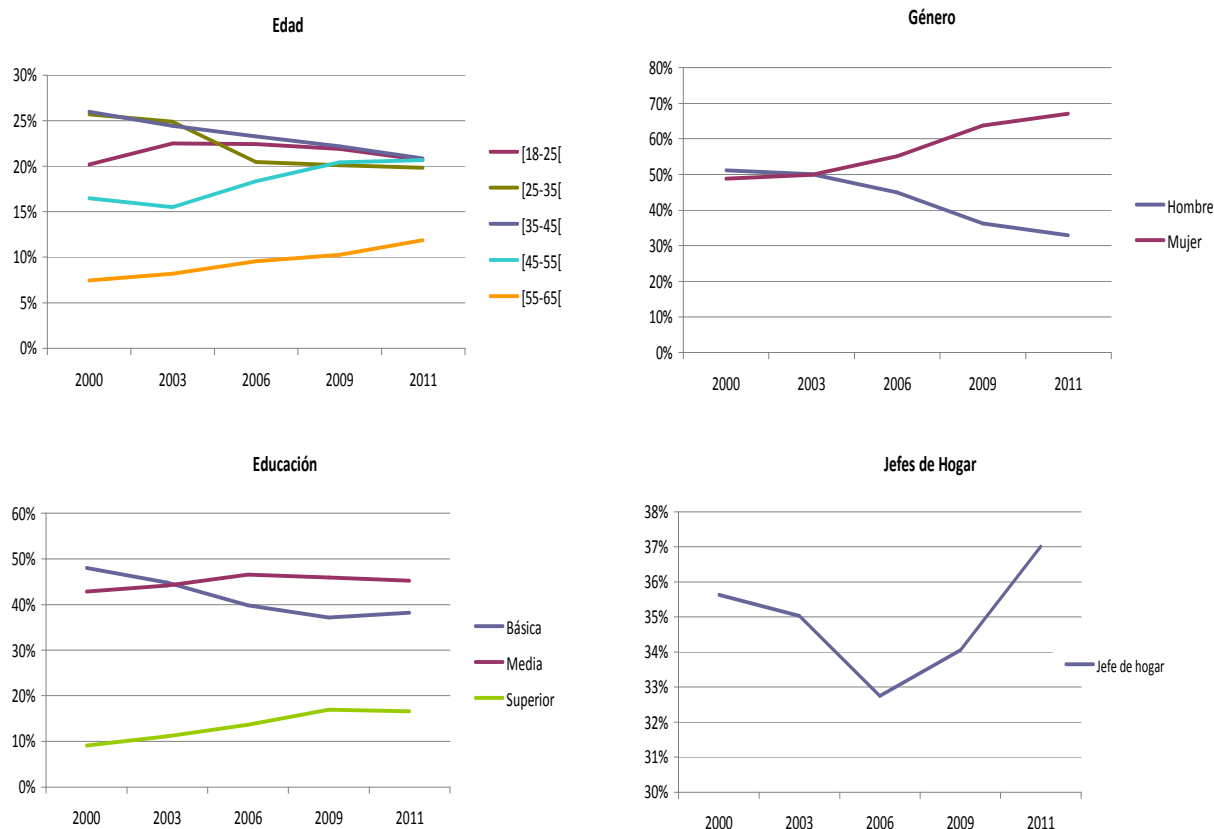
(en n° de personas y % sobre los respectivos totales anuales)

| Años | Total   |           |             |          |           | Total     |
|------|---------|-----------|-------------|----------|-----------|-----------|
|      | <1 SM   | 1-1.25 SM | 1.25-1.5 SM | 1.5-2 SM | >2= SM    |           |
| 2011 | 454,703 | 511,476   | 1,242,244   | 900,779  | 2,224,602 | 5,333,804 |
| 2000 | 15,5%   | 14,0%     | 9,9%        | 14,6%    | 46,0%     | 100,0%    |
| 2003 | 11,0%   | 13,3%     | 11,3%       | 16,6%    | 47,8%     | 100,0%    |
| 2006 | 16,9%   | 18,6%     | 11,6%       | 16,6%    | 36,3%     | 100,0%    |
| 2009 | 8,8%    | 10,5%     | 19,6%       | 17,7%    | 43,4%     | 100,0%    |
| 2011 | 8,5%    | 9,6%      | 23,3%       | 16,9%    | 41,7%     | 100,0%    |

Fuente: Elaboración propia según Casen, varios años.

**Gráfico 3. Características de Asalariados con salario igual al Mínimo**

Características de Asalariados con salario menor o igual al mínimo



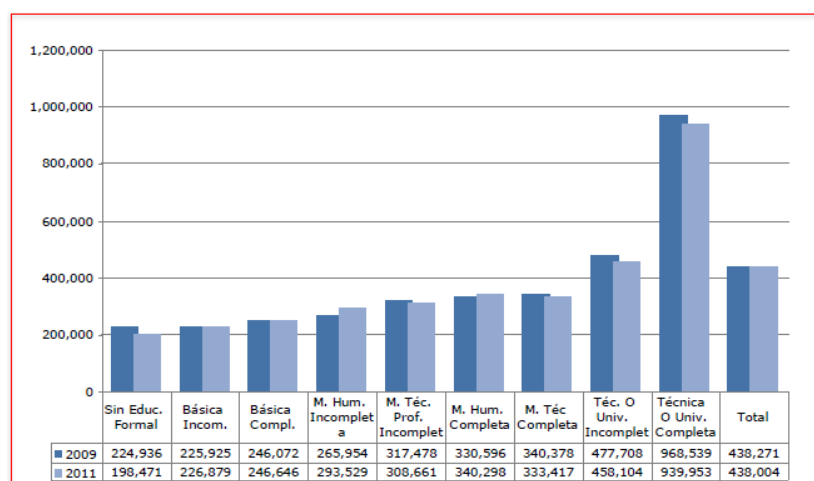
FUENTE: Elaboración propia en base a la encuesta CASEN

Cuadro 2. Asalariados según tramos de remuneraciones de ingreso mínimo bruto mensual, según tamaño de empresas, 2011.

| Tramo de remuneraciones        | Micro empresa | Pequeña empresa | Mediana empresa | Gran empresa | Total       |
|--------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|--------------|-------------|
| Menos de \$ 172.000            | 8.8%          | 4.1%            | 3.7%            | 7.6%         | 6.4%        |
| de \$ 172.000 a \$ 258.000     | 42.0%         | 31.5%           | 24.6%           | 18.6%        | 22.7%       |
| de \$ 258.000 a \$ 344.000     | 17.1%         | 19.7%           | 18.1%           | 15.3%        | 16.6%       |
| de \$ 344.001 a \$ 516.000     | 16.0%         | 20.6%           | 22.6%           | 21.2%        | 21.1%       |
| de \$ 516.001 a \$ 860.000     | 7.7%          | 13.0%           | 17.4%           | 15.9%        | 15.4%       |
| de \$ 860.001 a \$ 1.376.000   | 3.8%          | 5.5%            | 8.0%            | 11.0%        | 9.3%        |
| de \$ 1.376.001 a \$ 2.064.000 | 3.3%          | 2.9%            | 3.4%            | 5.4%         | 4.5%        |
| Más de \$ 2.064.000            | 1.1%          | 2.7%            | 2.4%            | 4.9%         | 4.0%        |
| <b>Totales</b>                 | <b>100%</b>   | <b>100%</b>     | <b>100%</b>     | <b>100%</b>  | <b>100%</b> |

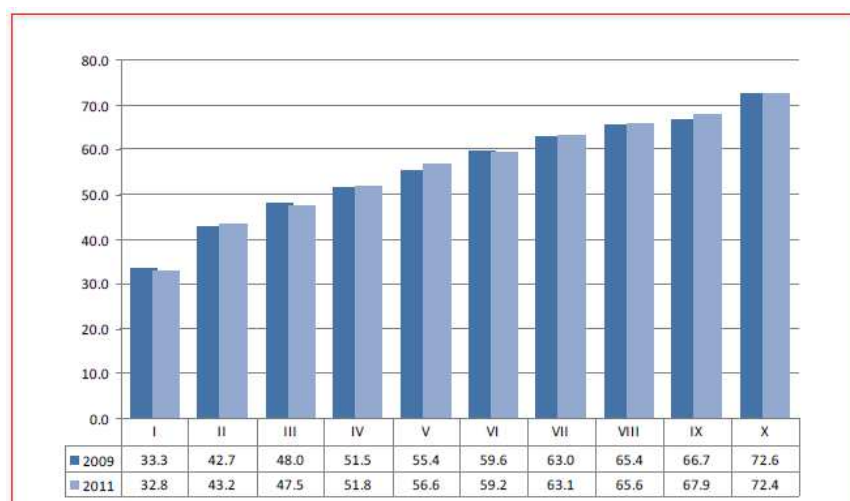
Fuente: Encla, 2011.

Gráfico 4. Ingreso medio ocupación principal por nivel educacional 2009 - 2011 (pesos noviembre 2011)



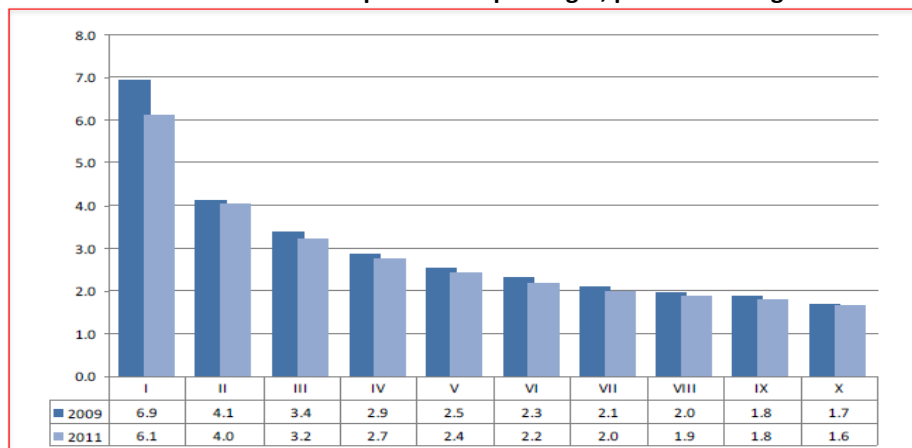
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2009- 2011

Gráfico 5. Evolución de la tasa de participación, por decil de ingreso autónomo del hogar 2009 – 2011.



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2009- 2011.

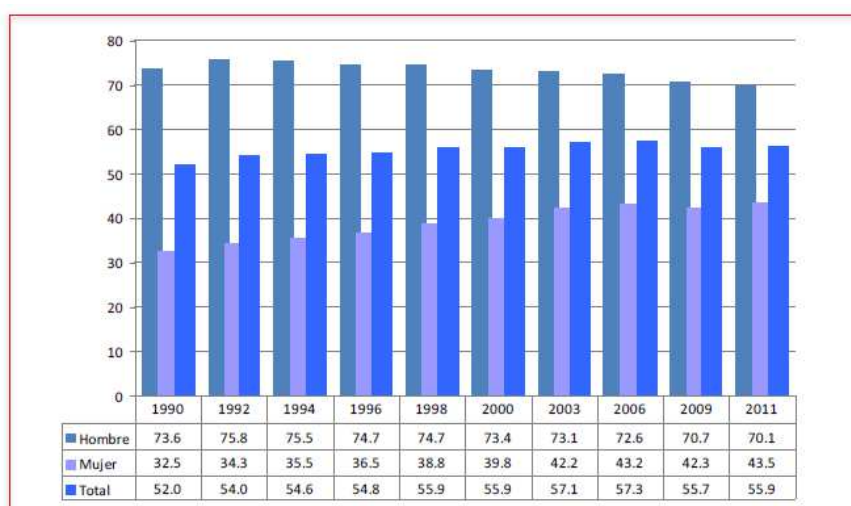
**Gráfico 6. Distribución del número de dependientes por hogar, por decil de ingreso autónomo.**



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2009- 2011.

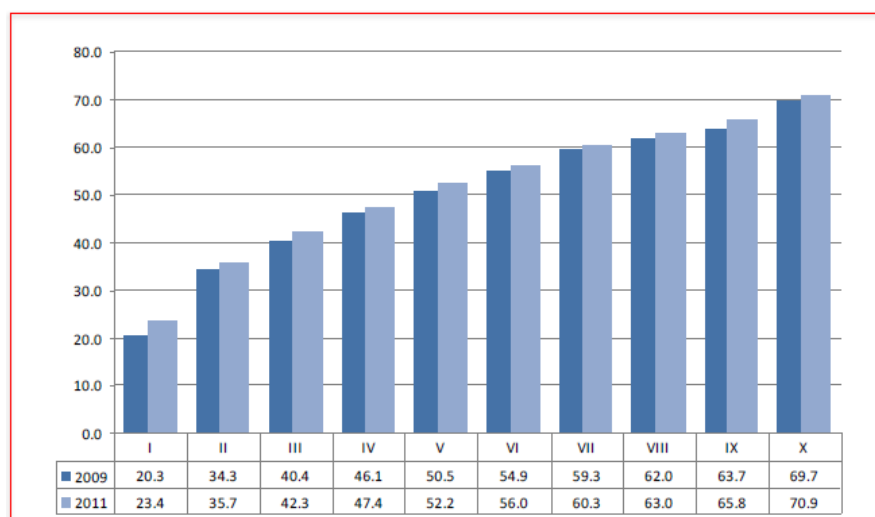
### C. Inserción laboral reducida de mujeres ,jóvenes y los más pobres.

**Gráfico 7. Evolución de la tasa de ocupación por sexo 1990 - 2011 (Porcentajes)**



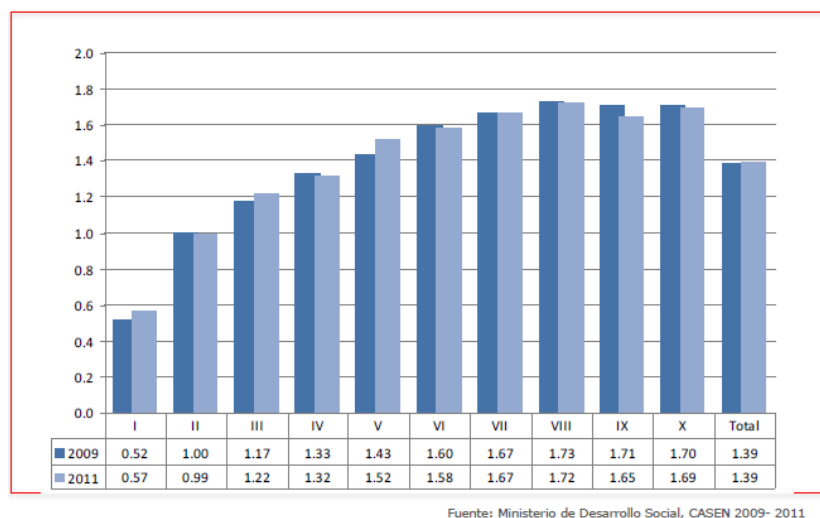
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN años respectivos.

**Gráfico 8. Evolución de la Tasa de ocupación por decil de ingreso autónomo del hogar 2009-2011.**

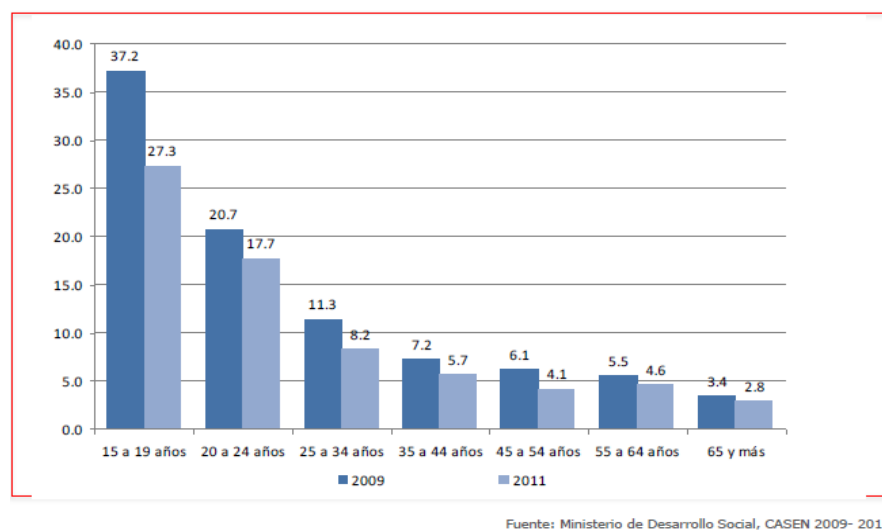


Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2009- 2011.

**Gráfico 9. Distribución número de ocupados por hogar por decil de ingreso autónomo del hogar, 2011**

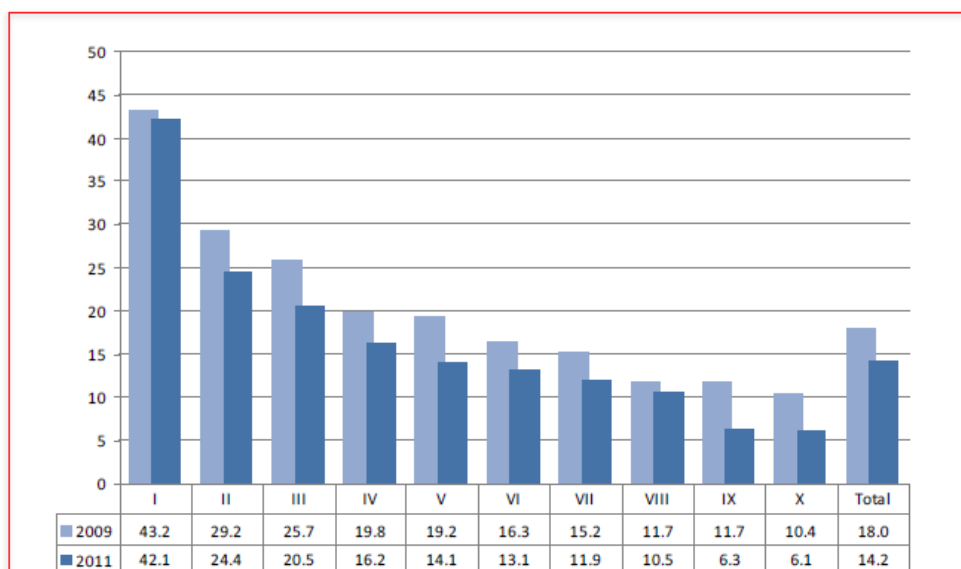


**Gráfico 10. Evolución de la tasa de desocupación por grupo de edad. 2009 – 2011 (Porcentajes)**



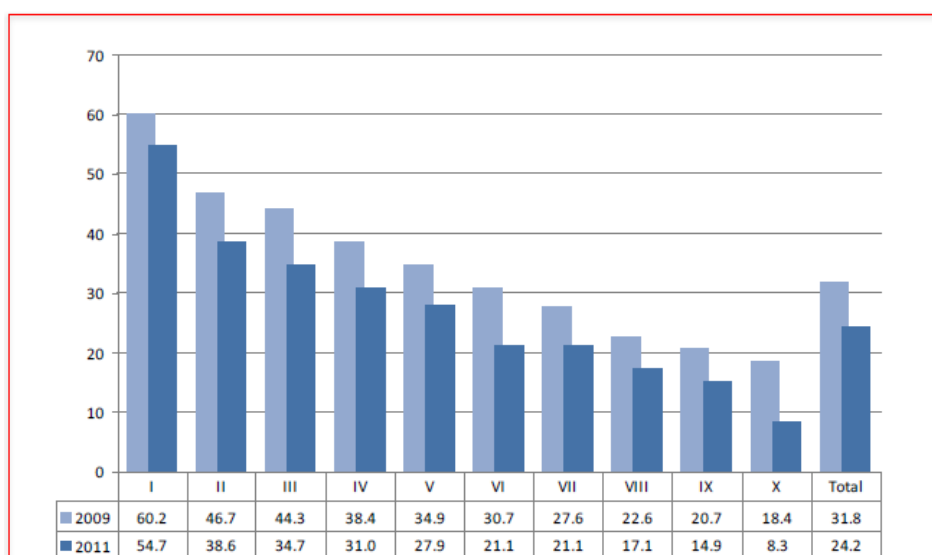
**D. El empleo crece, pero muchos empleos son todavía inestables y precarios.**

**Gráfico 11. Asalariados sin contrato por decil de ingreso autónomo del hogar. 2009 - 2011 (% asalariados)**



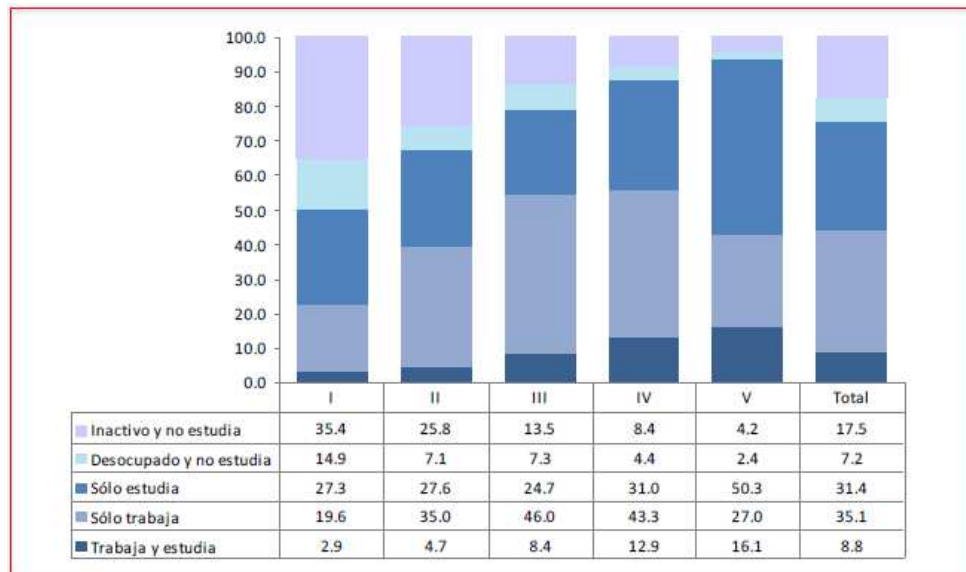
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2009- 2011

**Gráfico 12. Asalariados a plazo definido según decil ingreso autónomo hogar. 2009 - 2011 (% asalariados)**



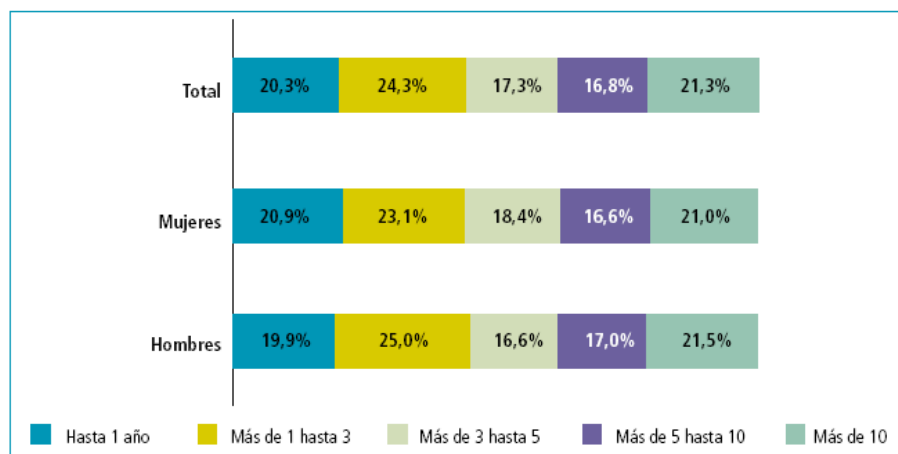
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2009- 2011

**Gráfico 13. Situación de trabajar y/o estudiar 20 a 24 años por quintil ingreso autónomo hogar, 2011.**



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2011

**Gráfico 14. Distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad (en años), según sexo. 2011**

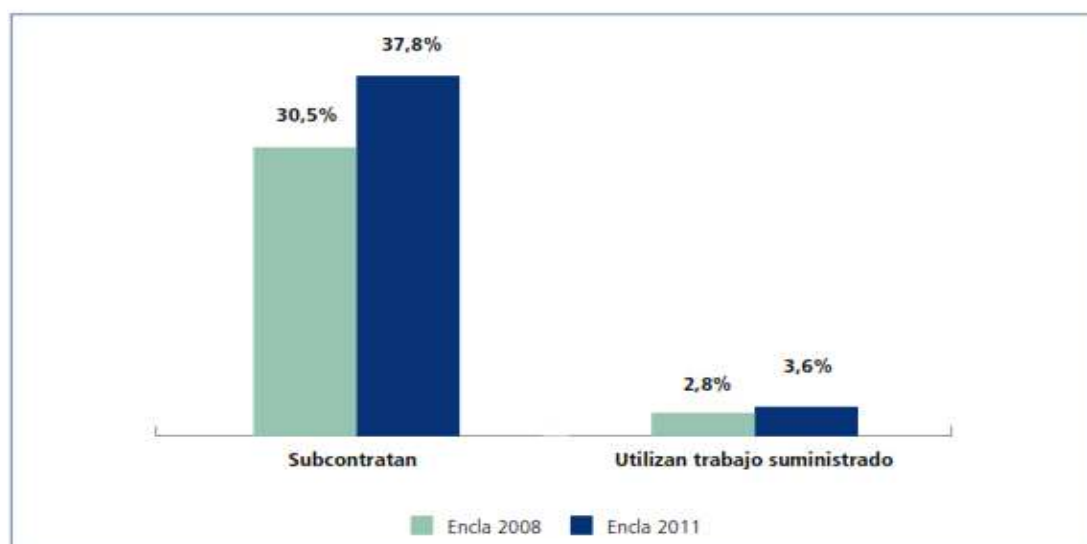


Fuente: Encla 2011, Empleadores

E. La organización del Trabajo está altamente externalizada, generando en muchos casos inestabilidad, ingresos más bajos y menor protección de los trabajadores.

**Gráfico 15.** Reproducido de ENCLA 2011, Gráfico 34, p. 98

Proporción (%) de empresas que subcontratan (1)  
y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2) (2008 y 2011)



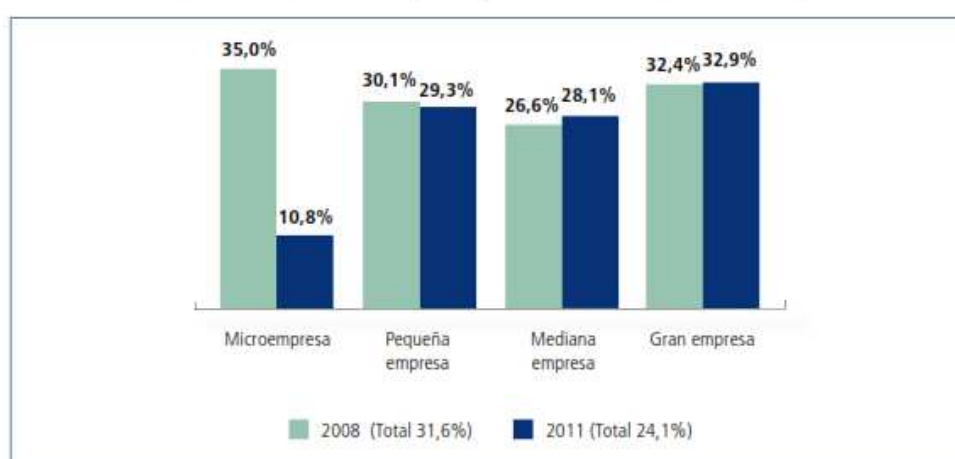
(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa.

**Fuente:** Encla 2008 y 2011, Empleadores

**Gráfico 16.** (Reproducido de ENCLA 2011, Gráfico 36, p. 100)

Proporción (%) de empresas que subcontratan (1) la actividad económica principal,  
según tamaño, sobre las empresas que subcontratan alguna actividad (2)

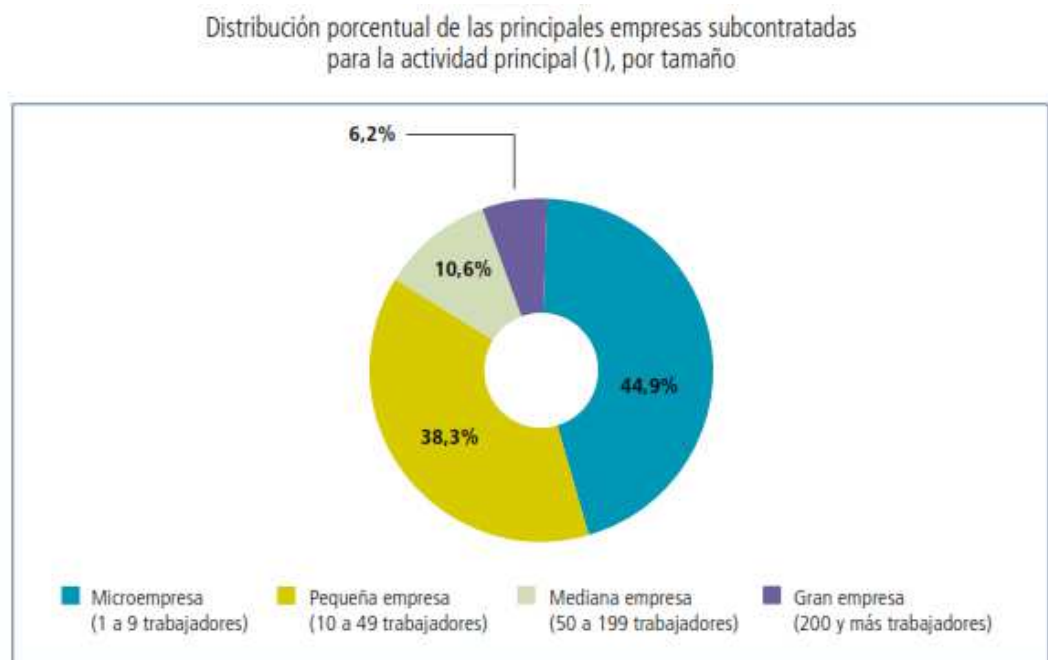


(1) Los empleadores declaran haber subcontratado la actividad económica principal durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

**Fuente:** Encla 2011, Empleadores

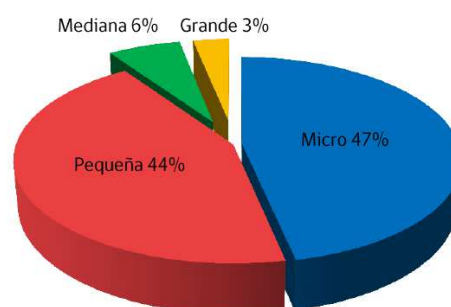
**Gráfico 17** (Reproducido de ENCLA 2011, Gráfico 40, Página 110)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

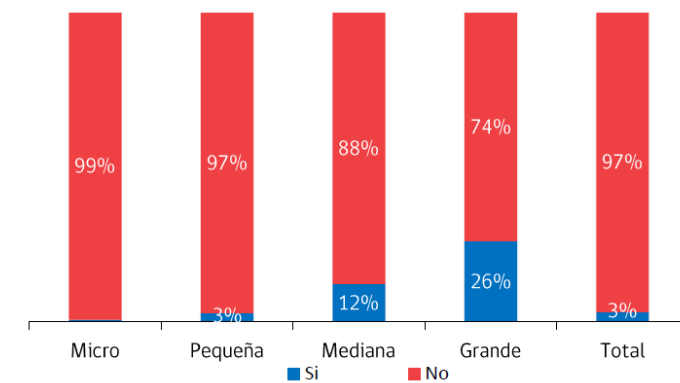
#### F. Existen desequilibrios por tamaño de las empresas

**Gráfico 18. Distribución porcentual de empresas según tamaño.** (Reproducido de ELE 2011, Gráfico 1, p. 20)



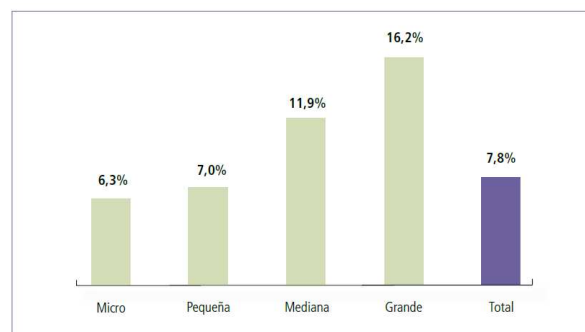
Fuente: Elaboración propia ELE 2011.

**Gráfico 19. Porcentaje de empresas que al año 2009 declaran exportar directamente según tamaño de empresa.** (Reproducido de ELE 2011, Gráfico 32, p. 48)



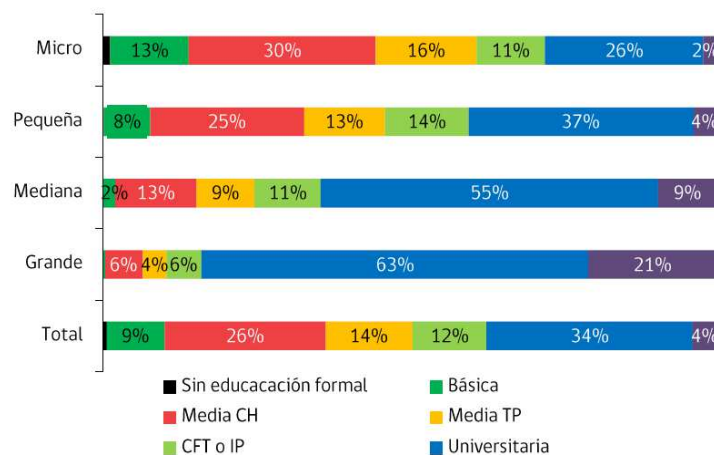
Fuente: Elaboración propia ELE 2011.

**Gráfico 20. Proporción de empresas que exporta parte de su producción, según tamaño de empresa** (Reproducido de ENCLA 2011, Gráfico 19, p. 61)



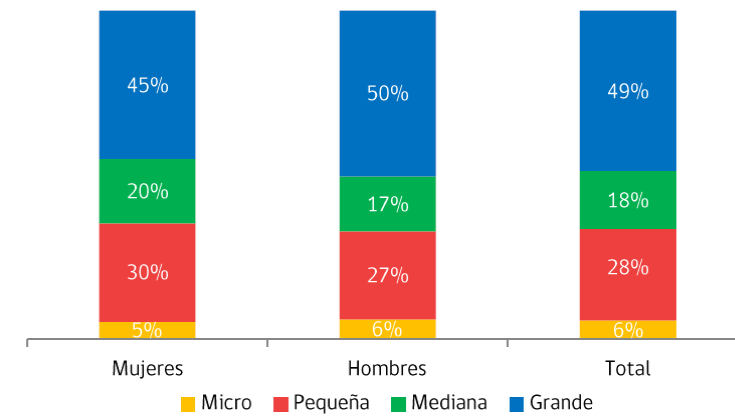
Fuente: Encla 2011, Empleadores

**Gráfico 21. Distribución de gerentes generales o administradores por nivel educacional según tamaño de empresas.** (Reproducido de ELE 2011, Gráfico 11, p.29)



Fuente: Elaboración propia ELE 2011

**Gráfico 22. Distribución porcentual de las horas trabajadas a los trabajadores(as) según tamaño de empresa.** (Reproducido de ELE 2011, Gráfico 54, p. 67)



Fuente: Elaboración propia ELE 2011.

**Cuadro 3:** Situación de pobreza de los ocupados jefes de hogar (sin cuenta propia, sector público, FFAA y empleo doméstico)

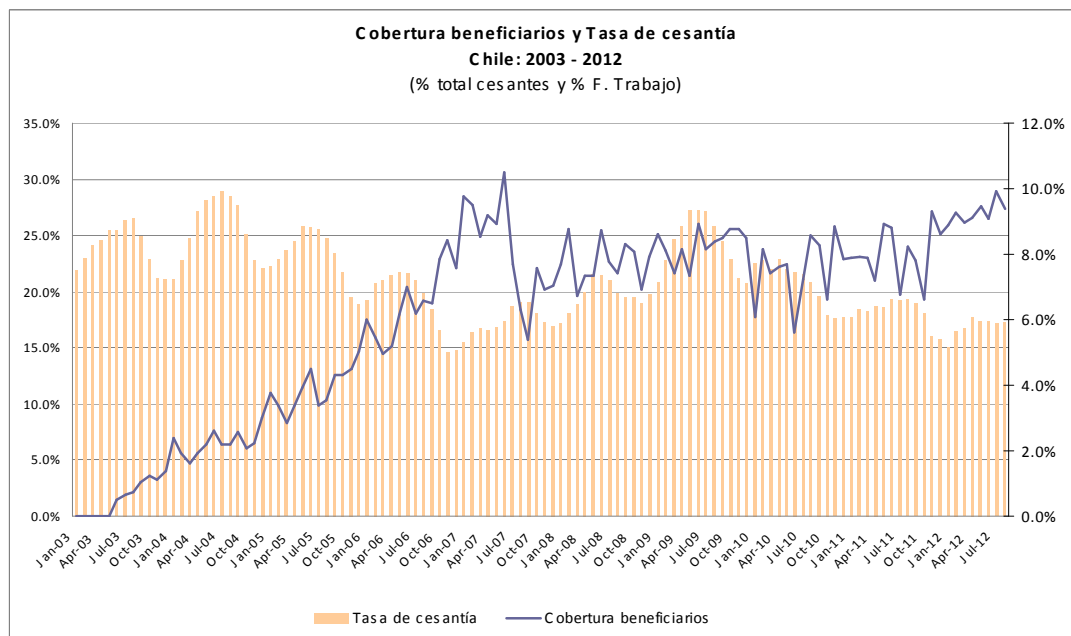
| Situación de pobreza | Tamaño de Empresa |         |         |        |       |
|----------------------|-------------------|---------|---------|--------|-------|
|                      | Micro             | Pequeña | Mediana | Grande | Total |
| Pobres extremos      | 1,19              | 0,81    | 0,90    | 0,46   | 0,76  |
| Pobres no extremos   | 12,12             | 7,58    | 7,84    | 5,36   | 7,66  |
| No pobres            | 86,69             | 91,62   | 91,26   | 94,17  | 91,59 |
| Total                | 100               | 100     | 100     | 100    | 100   |
|                      |                   |         |         |        |       |

Fuente: Elaboración propia, Casen 2011

## 2. PROTECCIÓN SOCIAL

### G. La cobertura efectiva del Sistema de Pensiones es todavía baja para los que se pensionan y su monto reducido.

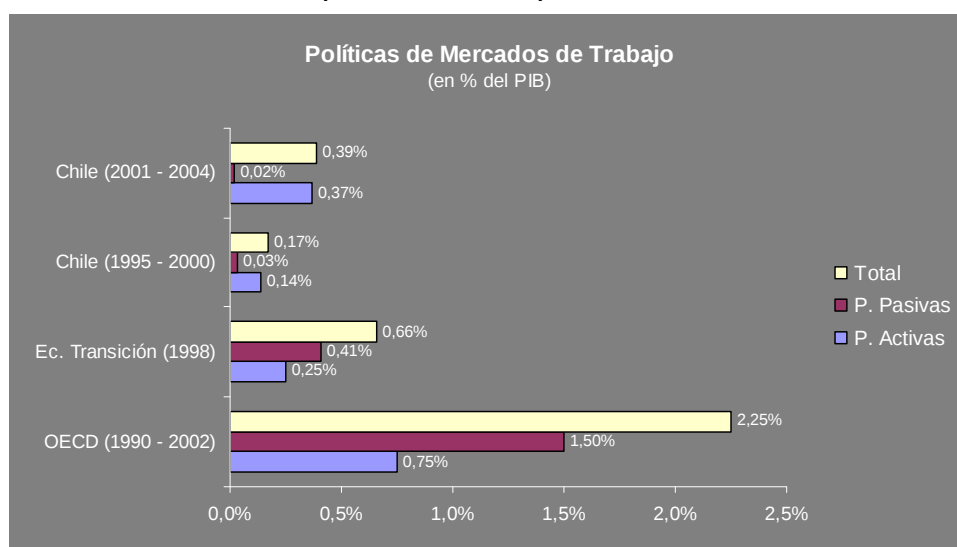
Gráfico 23



Fuente: elaboración propia según SP e INE.

### H. La protección ante el desempleo es aún insuficiente y la inversión en políticas activas limitada.

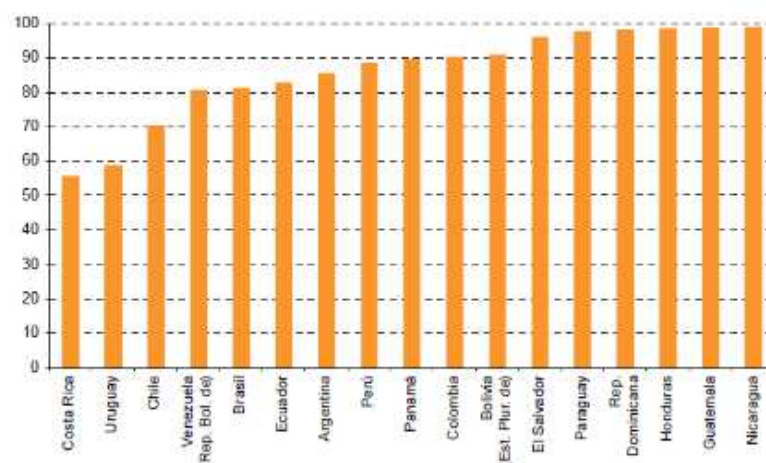
Gráfico 24. Inversión en políticas activas respecto de otras economías.



Fuente: OIT. "Chile: Superando la crisis. Mejorando el empleo. Políticas de mercado de trabajo, 2000-2005". Santiago, 2006

**Gráfico 25.** (Reproducido de CEPAL (2012) "Eslabones de la Desigualdad". Página 55. Gráfico III.4)

**AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): POBLACIÓN URBANA OCUPADA EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO QUE NO ESTÁ AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL, ALREDEDOR DE 2009<sup>a,b</sup>**  
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

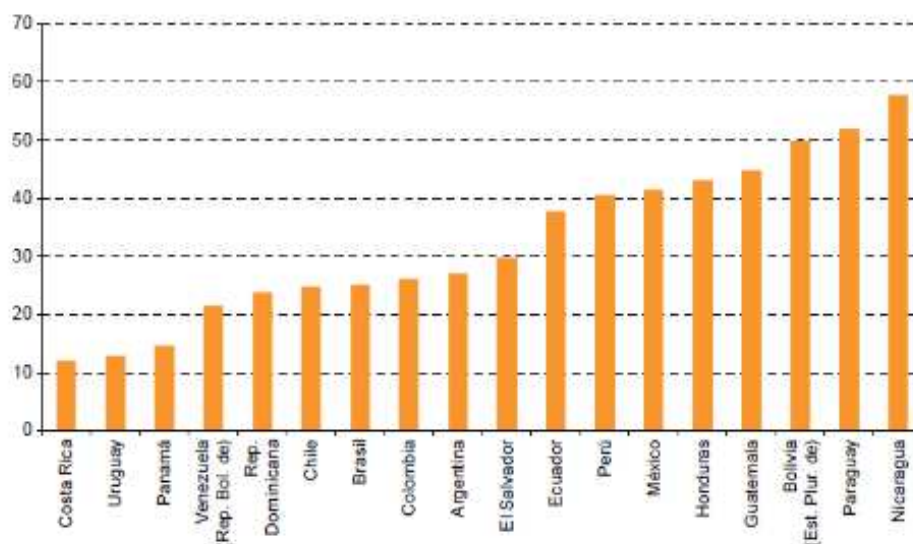
<sup>a</sup> La ocupación en sectores de baja productividad del mercado de trabajo se refiere a ocupados en microempresas (establecimientos que ocupan hasta cinco personas), empleo doméstico y trabajadores independientes no calificados, lo que incluye a trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados sin calificación profesional o técnica.

<sup>b</sup> Los datos de Nicaragua corresponden a 2005, los de Guatemala a 2006, los de Bolivia (Estado Plurinacional de) y Honduras a 2007, los de México y Venezuela (República Bolivariana de) a 2008. Los datos de la Argentina corresponden al Gran Buenos Aires, los de Bolivia (Estado Plurinacional de) a ocho ciudades principales y El Alto, los del Paraguay a Asunción y el Departamento Central, y los de Venezuela (República Bolivariana de) al total nacional.

**Gráfico 26.**

(Reproducido de CEPAL, 2012, “Eslabones de la Desigualdad”. Pagina 73. Gráfico III.8)

**AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): POBLACIÓN URBANA OCUPADA EN SECTORES DE PRODUCTIVIDAD MEDIA Y ALTA DEL MERCADO DE TRABAJO QUE NO ESTÁ AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL, ALREDEDOR DE 2009<sup>a b</sup>**  
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

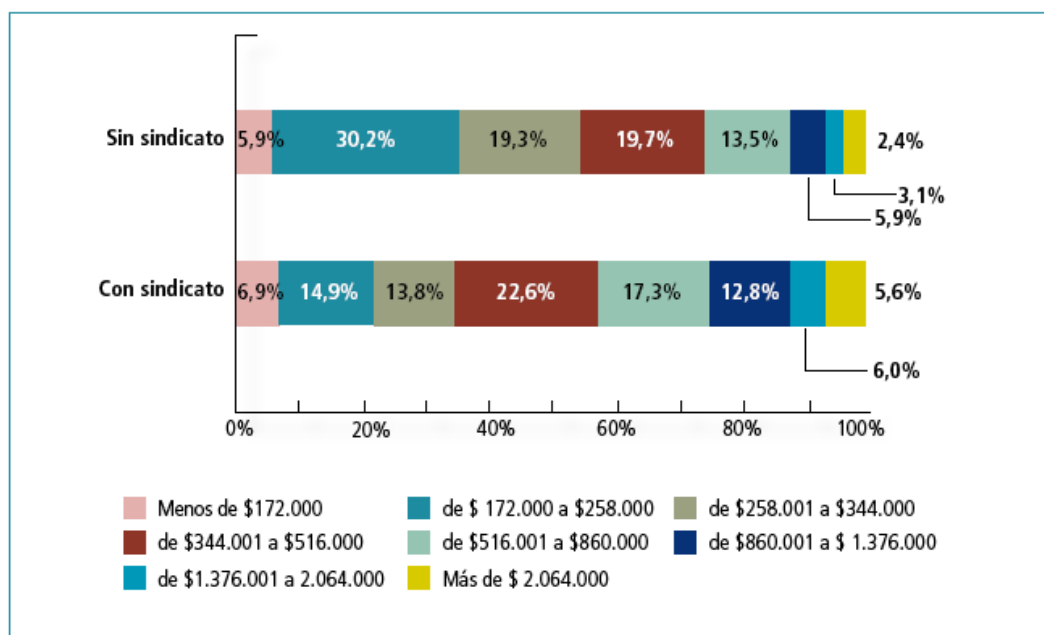
<sup>a</sup> La ocupación en sectores de productividad media y alta del mercado de trabajo considera a los asalariados públicos, a los empleadores y asalariados privados en establecimientos con más de cinco trabajadores, y a los profesionales y técnicos independientes. Se excluye de esta categoría al servicio doméstico.

<sup>b</sup> Los datos de Nicaragua corresponden a 2005, los de Guatemala a 2006, los de Bolivia (Estado Plurinacional de) y Honduras a 2007 y los de México y Venezuela (República Bolivariana de) a 2008.

### 3. Relaciones Colectivas de Trabajo

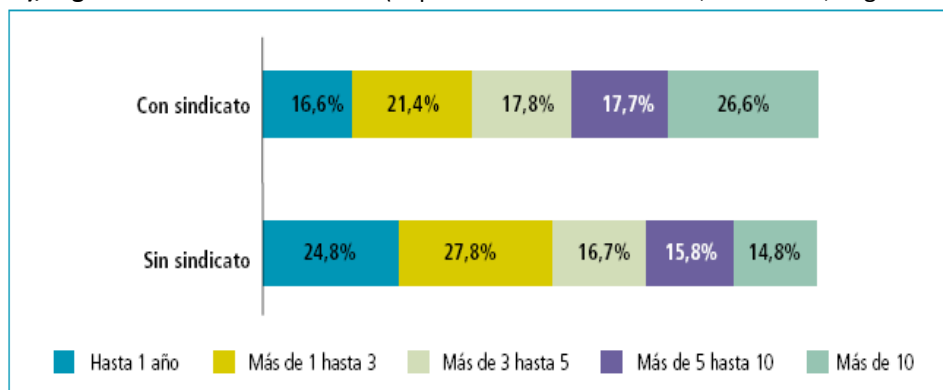
#### I. La existencia de sindicatos parece ser favorable a mejores condiciones de trabajo y empleo.

**Gráfico 27. Empresas con y sin sindicatos y distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones.** (Reproducido de ENCLA 2011, Gráfico 53, Página 139)



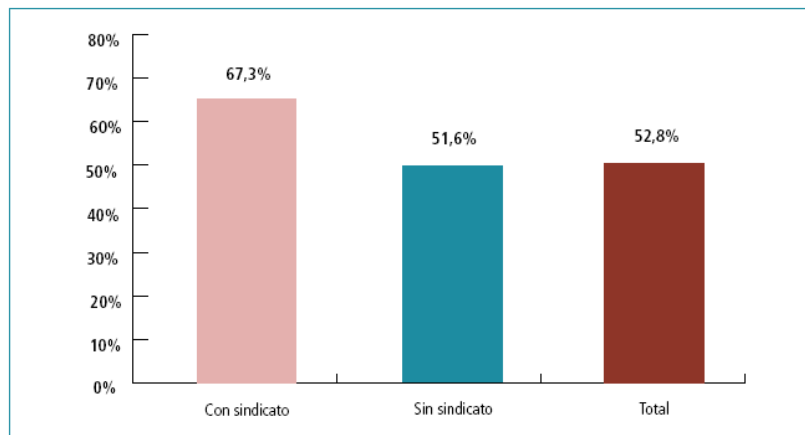
Fuente: Encla 2011, Empleadores.

**Gráfico 28. Distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad (en años), según existencia de sindicato.** (Reproducido de ENCLA 2011, Gráfico 28, Página 80)



Fuente: Encla 2011. Empleadores

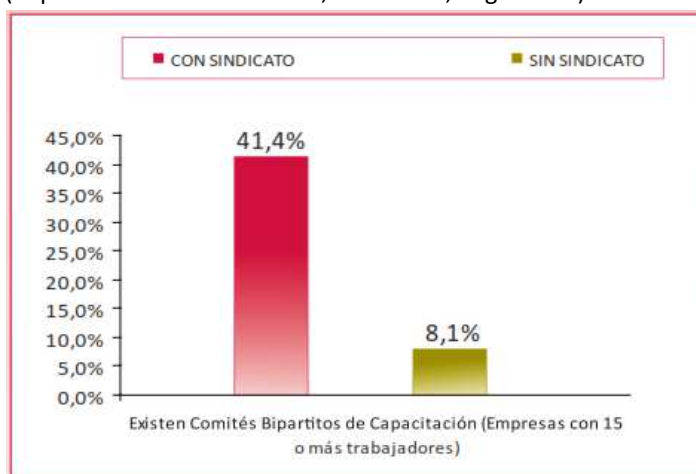
**Gráfico 29. Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos, como bonos, premios u otros por aumentos de producción y/o productividad, según existencia de sindicato, 2011.**  
(Reproducido de ENCLA 2011, Gráfico 55, Página 142)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

**Gráfico 30. Distribución de empresas en que existe comité bipartito de capacitación, por existencia de sindicato**

(Reproducido de ENCLA 2008, Gráfico 20, Página 106)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

**Gráfico 31. Distribución de empresas en que la capacitación es pre-requisito de ascensos, por existencia de sindicato**

(Reproducido de ENCLA 2008, Gráfico 21, Página 106)



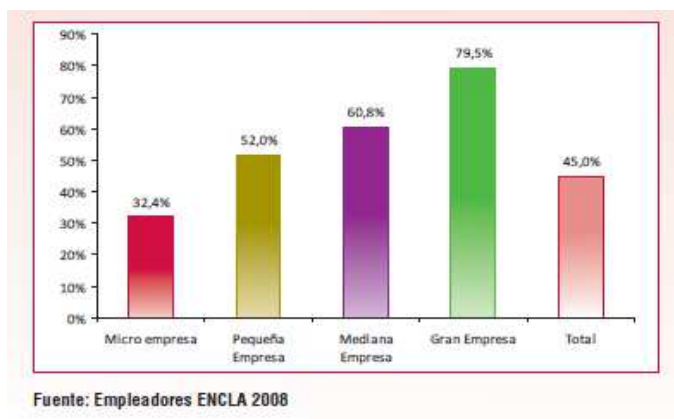
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

**Gráfico 32. Proporción de trabajadores capacitados, por existencia de sindicato.** (Reproducido de ENCLA 2008, Gráfico 21, Página 106)



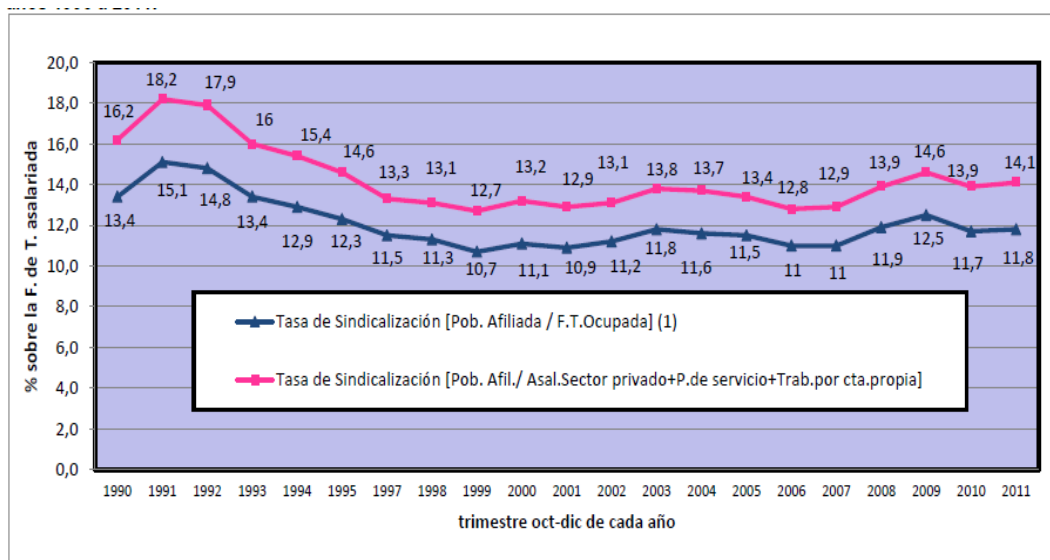
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

**Gráfico 33. Proporción de empresas que pagan o signan incentivos por aumento de producción y/o antigüedad, según tamaño de empresa.** (Reproducido de ENCLA 2008, Gráfico 9, Página 92)

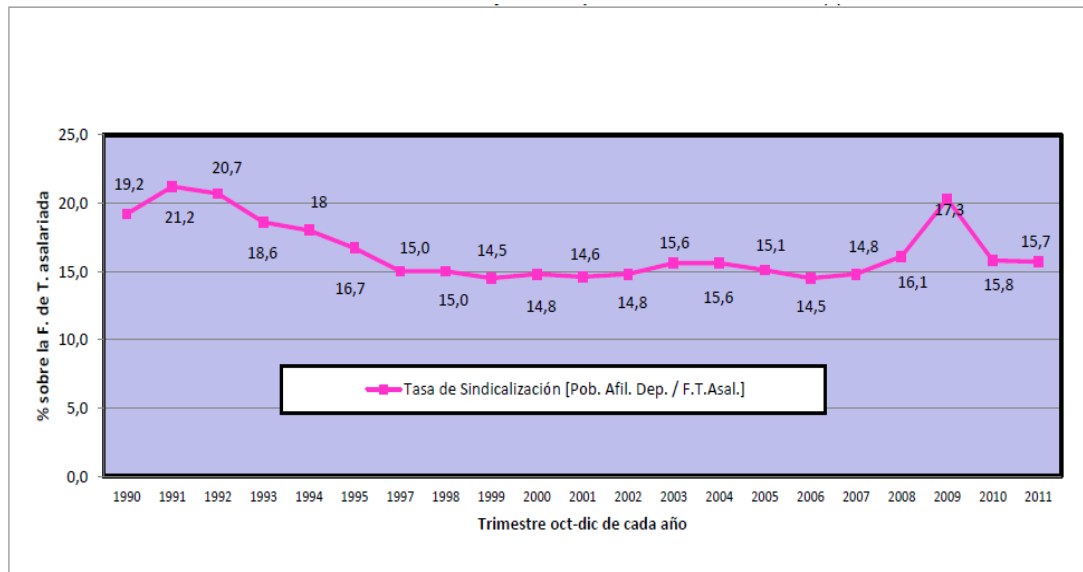


**J. La sindicalización muestra una escasa cobertura al igual que la Negociación colectiva.**

**Gráfico 34. Tasas de Sindicalización del Total de la Población Afiliada a Sindicatos Activos, 1990 a 2011.** (Reproducido de “Compendio de Series Estadísticas 1990-2011” Dirección Nacional del Trabajo, Gráfico 1, Página 12)



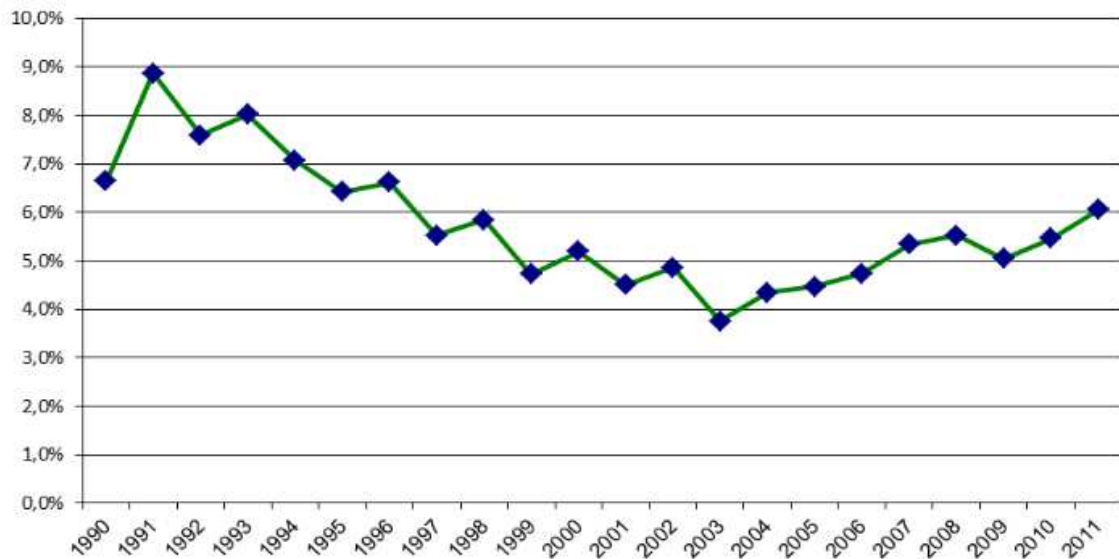
**Gráfico 35. Evolución Tasa de Sindicalización Trabajadores Dependientes, años 1990 a 2011**  
(Reproducido de “Compendio de Series Estadísticas 1990-2011” Dirección Nacional del Trabajo, Gráfico 2, Página 13)



(1) Sindicatos de empresa, establecimiento, interempresa y transitorios.

Asalariados sector privado (excluye asalariados Adm. Pública) + Personal de Servicio (Fuente: ENE, INE; trimestre octubre - diciembre)

**Gráfico 36. Trabajadores involucrados en instrumentos colectivos. Chile 1990-2011 (en % del total de asalariados)**



Fuente: Dirección del Trabajo.

## **ANEXO 2-. Cuadro que sistematiza gráfica y comparativamente las propuestas planteadas por los actores sociales y políticos**

Las propuestas específicas que se plantean estos distintos actores han sido agrupadas en un cuadro comparativo que considera los cuatro grandes conjuntos de temáticas que se consideraron en la presentación de las propuestas.. Estos cuatro conjuntos son: **a) Condiciones de Trabajo y Empleo; b) Relaciones Colectivas de Trabajo; c) Protección Social y; d) Institucionalidad.**

### **a) Condiciones de Trabajo y Empleo.**

Las materias y políticas agrupadas en este primer componente se refieren a las condiciones fundamentales que configuran y desarrollan la relación laboral entre trabajadores y empleadores. Estas comprenden aquellas propuestas vinculadas a la organización del trabajo; los salarios, el ingreso mínimo, los beneficios variables los sistemas de intermediación laboral, las políticas que abordan la relación trabajo y familia, los sistemas de protección ante la situación de desempleo, el concepto de empresa, la capacitación y formación profesional.

### **b) Relaciones Colectivas de Trabajo.**

Este segundo conjunto de materias incluye las referidas a las políticas e iniciativas orientadas a definir el rol de los derechos colectivos, sus instrumentos y sus campos de aplicación. Incluye las proposiciones sobre el Diálogo Social, la Negociación Colectiva, sus materias, alcance y niveles de aplicación; la sindicalización y el campo de acción de los sindicatos.

### **c) Protección Social.**

En este tercer grupo de temas se incluyen las propuestas referidas a la Previsión Social, su cobertura y calidad, así como las relacionadas con la Salud laboral y la Seguridad en el Trabajo.

### **d) Institucionalidad**

Incluye las propuestas sobre objetivos, funciones, cobertura y calidad de las instituciones cuyo mandato es proteger el cumplimiento de la legislación laboral y previsional y la interpretación de la ley cuando les corresponda.

## AGENDA LABORAL

| Eje N° 1: Empleo y Condiciones de Trabajo                                    |                                                                                                                                                                                     |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Materia                                                                      | Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad (Comisión Meller) (2008).                                                                                                             | OCDE<br>2009/2011/2013                                                                    | Acuerdos CPC-CUT<br>2009/2012                                                                                                                                                                       | Propuesta UAI<br>(2011)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Propuesta Diputados Monckeberg y Andrade (2012)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Agenda laboral del Gobierno (2010/2012)                                                                                                                                     |
| <b>Regulación de Jornada de Trabajo y Pactos de Adaptabilidad de Jornada</b> | Establecer un <u>Sistema de Adaptabilidad</u> Pactada acordada por las partes –trabajadores y empleadores- sobre horarios, calendarios, vacaciones, gratificaciones y capacitación. | Implementar pactos en las empresas para implementar formas de flexiseguridad en jornadas. | Promover un Marco Legal permanente que ofrezca una batería de instrumentos destinados a proteger el empleo en situaciones de crisis.>entre ellos pactos de adaptabilidad por Negociación Colectiva. | a.- Alinear la jornada laboral con los ciclos productivos en base a <u>acuerdos sobre adaptabilidad de jornadas individuales o colectivas.</u><br>b.- <u>Regulación jornadas de trabajo, descansos y recargos:</u><br>.- Jornada Ordinaria y Horas Extraordinarias: (Jornada ordinaria; regular y colectiva)<br>.- Jornada Ordinaria Extendida<br>.- Otras normas sobre las jornadas: presunción de jornadas.<br>c.- <u>Flexibilización de las jornadas parciales.</u> | a.- <u>Descanso dominical</u><br>Modificar la jornada de los trabajadores del comercio en días domingos y festivos, estableciendo un régimen adicional de compensaciones, mejoría de los mecanismos de conciliación.<br>b.- <u>Pactos de Adaptabilidad</u><br>Empleador acuerde con los sindicatos (titularidad sindical) <u>pactos de adaptabilidad en materia de jornada</u> (sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos).<br>A estos pactos pueden adherir los trabajadores no sindicalizados de la empresa. | Propuesta de un <u>contrato de trabajo especial para jóvenes estudiantes</u> con un régimen especial de jornada laboral que permita compatibilizar el estudio y el trabajo. |

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                               |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Intermediación Laboral y Subsidios a la Contratación</b> | <p>a.- Fomento de un <u>mercado de la intermediación laboral basado en un sistema de bonos diferenciados de acuerdo a la vulnerabilidad laboral del trabajador</u> , pagado a agencias intermediadoras públicas o privadas en razón al éxito de la colocación.</p> <p>b.- <u>Subsidios de apoyo a la contratación y capacitación de trabajadores vulnerables</u> (mujeres y jóvenes).</p> <p>c.- Desarrollo de una nueva y mejorada <u>Bolsa Nacional del Empleo</u>.</p> <p>e.- <u>Políticas de subsidio a la contratación de jóvenes</u>.</p> <p>d.- <u>Programas que mejoren la empleabilidad de jóvenes en riesgo social</u>.</p> | <p>a.- <u>Fortalecimiento de los Servicios de Empleo:</u> considera la fusión de los servicios de empleo municipales (OMIL) con las agencias nacionales de empleo y capacitación (SENCE).</p> <p>b.- <u>Contratación de agentes privados para la prestación de servicios de empleo e intermediación</u>.</p> <p>c.- <u>Aumentar la eficacia de los subsidios laborales</u> con diseños sencillos y dirigidos estrictamente a grupos definidos de trabajadores (los menos calificados y de menor empleabilidad).</p> <p>d.- Promover la oferta de mano de obra femenina: <u>el diseño del esquema de subsidios al ingreso laboral debe estar vinculada al apoyo del cuidado de los hijos</u>.</p> <p>e.- <u>Expandir las políticas activas de empleo</u> (aumentar la inversión).</p> <p>f. <u>Mayor desarrollo del sistema de aprendizaje</u>.</p> | <p><u>Subsidio a la contratación del primer empleo y de quienes han estado mucho tiempo sin empleo</u></p> <p>Acuerdo: Implementación del acuerdo CUT, CONPYME y SOFOFA sobre subsidios a la contratación</p> |  |  | <p>a.- A través de la Ley N° 20.595, de 2012, se creó el <u>Ingreso Ético Familiar</u> que establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea el <u>Subsidio al Empleo de la Mujer</u> (Bono al Trabajo de la Mujer).</p> <p>b.- La Ley N° 20.338, de 2009, se creó el <u>Subsidio al Empleo Joven</u>.</p> |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Salario Mínimo</b>                                                                                 | <p><u>Comisión de Salario Mínimo</u> que asesore el proceso de deliberación de los reajustes del salario mínimo, informando sobre los costos y beneficios potenciales de la adopción de niveles diferenciados (para trabajadores jóvenes y los de menor calificación).</p> | <p>a.- <u>Aumentar la edad</u> (de 18 a 25 años) <u>para empezar a percibir el SM</u> y <u>prescribir tasas más bajas</u> (que aumentan con la edad) <u>para los trabajadores jóvenes</u>.</p> <p>b.- La fijación del nivel del SM debe ser considerada en la introducción de subsidios al trabajo.</p>                                                                                                                                                                                                                                                             | <p><u>Salario Mínimo</u><br/>Acuerdo:<br/>Los actores sociales se reúnan anualmente para intentar acordar los parámetros objetivos que deben servir de sustento para el cálculo del salario mínimo de cada año, considerando distintos antecedentes</p>                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
| <b>Protección frente al desempleo: Indemnización por años de servicios (IAS) y Seguro de Cesantía</b> | <p>a.- Perfeccionar el actual <u>Seguro de Cesantía</u>, incrementando los pagos que otorga.</p> <p>b.- <u>Reemplazar la cuenta individual actual por un fondo de indemnizaciones a todo evento</u> (modelo de flexiseguridad).</p>                                        | <p>Mejorar el equilibrio entre seguridad en el empleo y flexibilidad del mercado laboral -“flexiseguridad-”, para ello se propone, entre otras medidas:</p> <p>a.- <u>Eliminar gradualmente el actual sistema de IAS, aumentando la protección a través del esquema dual del Seguro de Cesantía</u> (Cuenta Individual y Fondo Solidario).</p> <p>b.- <u>Reforzar el componente solidario del Seguro de Cesantía</u> (Fondo Solidario, ampliando su cobertura y mejorando el nivel de sus prestaciones.</p> <p>Junto con lo anterior, se debe <u>mejorar la</u></p> | <p><u>Reforma al Seguro de Desempleo</u><br/>Acuerdo:<br/>a.- Elevar los actuales topes para aumentar el número de trabajadores que se benefician del Seguro.</p> <p>b.- Elevar la tasa de reemplazo, especialmente en los dos primeros meses de cesantía.</p> <p>c.- Establecer una nueva modalidad de copago, de manera que el FSC concorra a financiar desde el primer mes la cesantía.</p> <p>d.- Reducir el aporte de los empleadores al FSC cuando la relación laboral se extienda por más de 24 meses.</p> | <p><u>Indemnización por años de servicios</u><br/>Propuesta:<br/>Reemplazar las IAS actuales por indemnizaciones a todo evento (financiadas con un aporte de los empleadores de un 4.11% mensual con tope en monto y años, en una cuenta individual) y a la vez potenciar el esquema de aviso anticipado como mecanismo de costo de despido.</p> | <p><u>Indemnizaciones pactadas</u><br/>Propuesta:<br/>Se introduce una modificación al artículo 163 del Código del Trabajo estableciendo que las indemnizaciones pactadas no estarán sujeta a los límites legales (tanto superior como inferior) y a la causal prevista para su pago, si el acuerdo es celebrado con uno o más sindicatos.</p> |  |

|                                                                                                                   |  |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                   |  | <u>legislación de protección de empleo (LPE)</u> balanceando una adecuada protección a los trabajadores regulares (normas de contratación y despido) con los costos y conductas de abuso. | e.- Sustituir el aporte del 1,6% que se efectúa a las CI para que en caso de despido por necesidades de la empresa, el trabajador reciba íntegra la IAS.                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Protección frente al desempleo: Medidas para enfrentar riesgos de pérdida de empleos en periodos de crisis</b> |  |                                                                                                                                                                                           | <u>Protección del empleo en tiempos de crisis</u><br>Acuerdo:<br>Promover un marco legal permanente que ofrezca una batería de instrumentos para proteger al empleo frente a cualquier situación, que tenga por causa eventual una crisis económica o sea producto de algún desastre natural) | <u>Suspensión temporal de la relación laboral</u><br>Propuesta:<br>Permitir de manera permanente la suscripción de pactos de suspensión temporal de la relación laboral como alternativa al despido, en atención a situaciones que temporalmente imposibiliten la mantención de ciertas actividades en funcionamiento –crisis- |  | <u>Proyecto de Ley de Protección al Empleo en Tiempos de Crisis</u><br>La propuesta del Gobierno considera implementar los siguientes instrumentos:<br>a.- Permiso de reducción de la jornada de trabajo.<br>b.- Facilitar el acceso a prestaciones con cargo al Seguro de Cesantía.<br>c.- Activación automática del sexto y séptimo pago de los beneficios del Seguro de Cesantía. |
| <b>Gratificaciones</b>                                                                                            |  | <u>Fortalecer el rol de los actores en el establecimiento de salarios:</u> favorecer la negociación y el esquema de salarios participativos.                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <u>Sistema de Gratificaciones</u><br>Propuesta:<br>Rediseño del sistema de cálculo y pago de las gratificaciones legales en base a un modelo que esté asociado directamente a las utilidades reales que obtengan las empresas, definiendo un piso legal                                                                        |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                      |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | y ampliando los espacios de negociación colectiva en esta materia.                                                                                                                                                                                                                                  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Concepto de empresa y regulación del Multirut</b> | <u>Regulación del multirut para efectos laborales.</u><br>Generar un mecanismo institucional (reforma legal) que evite el fraude de la división artificial de empresas con el fin de impedir la negociación colectiva. | <u>Reducir la excesiva fragmentación de las empresas</u> "100 empresas dentro de una empresa": provoca una fuerte segmentación del mercado laboral, puede dar lugar a una estructura productiva ineficiente, tiene costos organizacionales y administrativos altos, genera trabajadores poco calificados, sin capacitación, empleos precarios y sin capacidad de negociar. | <u>Regulación del Multirut</u><br>Acuerdo:<br>Para efectos laborales, dos o más empresas deban ser consideradas como una, cuando: tengan un mismo controlador; presten los mismos servicios o fabriquen productos similares; y tengan una dirección laboral común.<br>Resuelve: Un tercero por definir | <u>Actualización del concepto de empresa</u><br>Propuestas:<br>a.- Especificar las actividades realizadas que definen una empresa.<br>b.- Crear una instancia que determina si un grupo de razones sociales debe ser considerado como un solo empleador para efectos laborales (Panel de Expertos). |  | <u>Proyecto de ley que establece un nuevo concepto de empresa</u> (Boletín N° 4.456-13)<br>Durante la tramitación de este proyecto de ley en segundo trámite (Senado), el Gobierno presentó una indicación sustitutiva:<br>Que constituyen un mismo empleador dos o más empresas relacionadas entre sí por un vínculo de propiedad, cuando concurren las siguientes condiciones:<br>1.- Desarrollen un mismo negocio específico, o negocios directamente complementarios (aquel administrado sin autonomía respecto de otro y que no puede subsistir por sí mismo), y<br>2.- Estén sujetas a una misma dirección y control laboral en una relación de dependencia y subordinación. |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Capacitación Laboral</b> | <p>a.- <u>Ampliar la cobertura del acceso a capacitación pertinente y de calidad</u> a través de una política de capacitación basada en un Bono Individual para los Trabajadores.</p> <p>b.- <u>Reforzar los programas de nivelación escolar adulta</u> (ChileCalifica).</p> <p>c.- <u>Planes de desarrollo de la capacitación en los segmentos más vulnerables de la población</u> (mujeres y jóvenes).</p> | <p>a.- <u>Fortalecimiento y rediseño de la agencia nacional de capacitación.</u></p> <p>b.- <u>Elevar en forma significativa la inversión en los servicios de empleo y capacitación.</u></p> <p>c.- <u>Reforzar la aplicación del sistema de certificación de competencias.</u></p> <p>d. <u>Desarrollar instituciones para la formación permanente</u> (Chilecalifica).</p> <p>e.- <u>Mejorar el foco técnico/profesional en la educación y fortalecer los vínculos entre la educación y las empresas a través de programas de aprendizajes y la extensión de la enseñanza secundaria de formación profesional a materias industriales.</u></p> <p>f.- <u>Mejorar la educación y formación vocacional (VET) y el aprendizaje continuo para elevar la productividad laboral.</u></p> |  |  |  | <p>El Gobierno ha expresado su voluntad de reformar el <u>Sistema de Capacitación</u> fortaleciendo la institucionalidad del SENCE y promoviendo la capacitación en oficios.</p> |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                     |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                           |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Mujeres y el Mercado Laboral</b> | <p>a.- Establecimiento de subsidios post-natales a los salarios femeninos y flexibilización del post-natal.</p> <p>b.- Sistema de salas cunas universal y financiado con impuestos generales.</p> | <u>Promover el empleo femenino</u> con un sistema que apoye el cuidado de los niños y con subsidios al trabajo vinculado con la oferta de apoyo al cuidado. | <u>Empleo Femenino</u><br>Acuerdo:<br>Constituir una comisión bipartita que analice todos los aspectos particulares del empleo femenino | <u>Sala Cuna</u><br>Propuesta:<br>Derogación del artículo 203 del Código y su reemplazo por un nuevo sistema basado en un financiamiento tripartito, solidario y universal. |  | La <u>ampliación del post natal</u> y la <u>creación del post natal parental</u> se materializaron a través de la Ley N° 20.545, de 2011. |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| <b>Eje N° 2: Relaciones Colectivas de Trabajo</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                    |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Materia</b>                                    | <b>Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad (Comisión Meller)</b>                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>OCDE</b>                                                                                                                                                                                                                                | <b>Acuerdo CPC-CUT</b>                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Propuesta UAI</b>                                                                                                                                                               | <b>Propuesta Diputados Monckeberg y Andrade</b> | <b>Agenda laboral del Gobierno</b> |
| <b>Diálogo Económico y Social</b>                 | <p>a.- <u>Creación de un Consejo de Diálogo Económico y Social</u> centrado en la deliberación sobre el mercado del trabajo y las relaciones laborales.</p> <p>b.- <u>Contar con instrumentos que otorguen información confiable sobre el estado de las relaciones laborales en el país</u> (encuestas y estudios).</p> | Promover relaciones laborales menos confrontacionales y más colaborativas, a través del <u>desarrollo de organismos de consulta y diálogo entre los sindicatos y los empleadores para mejorar la confianza entre los actores sociales.</u> | <u>Información sobre relaciones laborales</u><br>Acuerdo:<br>Constituir una comisión bipartita (trabajadores y empleadores) para que haga un análisis periódico de las negociaciones colectivas, con el fin identificar y estudiar los factores que pudieren generar tensiones en su desarrollo. |                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                    |
| <b>Negociación Colectiva</b>                      | <p>a.- <u>Promover la Negociación Colectiva</u> (no existe acuerdo de los medios para lograrlo).</p> <p>b.- <u>Desincentivar el comportamiento polizante por parte de trabajadores que se benefician de los</u></p>                                                                                                     | <u>Negociación Colectiva:</u><br>a.- Implementar una nueva legislación para promover la Negociación Colectiva.<br>b.- Promover la negociación sobre materias adicionales a                                                                 | <u>Negociación Colectiva</u><br>Acuerdo:<br>a.- Fortalecer el sindicato como el principal sujeto de la negociación colectiva<br>b.- Crear una comisión bipartita que en el corto                                                                                                                 | <u>Negociación Colectiva</u><br>Propuestas:<br>a.- Fortalecimiento del derecho a información de los trabajadores sobre la marcha de la empresa<br>b.-Ampliación de la cobertura de |                                                 |                                    |

|  |                                                                               |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>resultados de la negociación colectiva (aumento de la cuota sindical).</p> | <p>salarios.</p> <p>c.- <u>Mejorar la eficacia de las relaciones laborales:</u> simplificar las regulaciones laborales y fortalecer su aplicación.</p> | <p>plazo genere una propuesta que simplifique los procedimientos de la negociación colectiva</p> <p>c.- La respuesta de la empresa a la propuesta de contrato colectivo presentado por los trabajadores, atendidas las circunstancias en que se encuentra la empresa, debiera mantener las condiciones de la anterior negociación colectiva (piso)</p> <p>d.- Ampliar la cantidad de materias que el o los sindicatos, pueden abordar en una negociación colectiva con sus empleadores, cuando esto sea por acuerdo de las partes y el o los sindicatos representen a lo menos el 65% de los trabajadores de la empresa.</p> <p>e.- En el marco de las conversaciones sobre sindicalización y negociación colectiva, es importante dejar espacio para un capítulo agrícola, en el que una comisión bipartita pueda analizar en detalle todos los</p> | <p>trabajadores que pueden negociar y la extensión de los beneficios</p> <p>c.- Eliminación de los convenios colectivos celebrados con grupos de trabajadores</p> <p>d.- Rediseño del procedimiento de la negociación reglada</p> <p>e.- Se elimina el reemplazo en la huelga los primeros 10 días de votada ésta</p> <p>En definitiva, estas propuestas buscan ampliar la cobertura de la negociación, reducir la carga ritual del proceso, reequilibrar la posición de las partes, dotar al proceso de mayor información y mejorar la capacidad negociadora de los sindicatos</p> |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                                              |                                                                                                                                                              |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                              |                                                                                                                                                              |                                   | aspectos particulares de la relación laboral en el campo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
| <b>Fortalecimiento de la Sindicalización</b> | Promover el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores (no existe acuerdo sobre los medios para lograrlo y las medidas que se deben impulsar). | <u>Fortalecer los sindicatos.</u> | <u>Fortalecimiento de la sindicalización</u><br><u>Acuerdo:</u><br>Hay coincidencia en la necesidad de favorecer el conocimiento de la actividad sindical y sus beneficios. Sin embargo, al no existir criterio comunes respecto de los mecanismos para ingresar a un sindicato, se ha concordado seguir profundizando en esta materia, a fin de dilucidar cuáles son los factores que podrían favorecer mayores tasas de sindicalización. | <u>Sindicalización y constitución de sindicatos:</u><br>Propuestas:<br>a.- Deber del empleador de proveer información<br>b.- Fueros y procesos de constitución de sindicatos<br>c.- Sindicalización: período de información activa (los trabajadores recién contratados permanecerían de manera transitoria y condicional al sindicato activo más representativo de la empresa por un periodo de 15 días desde su incorporación, con el único fin de conocer y ser informado de la actividad sindical). | <u>Fortalecimiento de la sindicalización</u><br>Propuesta: a.- Durante los primeros 60 días de contratación de un trabajador, se entiende que éste se encuentra adscrito en forma transitoria al sindicato de empresa activo más representativo.<br>b.- En este período de 60 días el trabajador puede participar en la asamblea del sindicato, sin derecho a voz ni a voto.<br>c.- El trabajador no puede participar en la elección o renovación de la directiva y tampoco incide en los quórum requeridos en estos procesos.<br>d.- Al cabo de los 60 días, si el trabajador no manifiesta su voluntad de afiliarse al sindicato, se entiende que nunca ha |  |

|                           |                                                                                                                              |                                                                |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                           |                                                                                                                              |                                                                |  |  | pertenecido a éste<br><u>Eliminación del abuso de<br/>fueros.</u>                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
| <b>Formación Sindical</b> | Capacitar a dirigentes<br>sindicales y<br>empresariales con el<br>objetivo de generar una<br>interacción más<br>tecnificada. | Apoyar la capacitación de<br><u>los dirigentes sindicales.</u> |  |  | <u>Escuela Sindical</u><br>Propuesta: Se establece<br>la obligación que todo<br>dirigente sindical antes<br>de su elección o de<br>cumplir la primera mitad<br>de su mandato, participe<br>en cursos de formación<br>sindical impartidos por<br>instituciones de<br>educación superior<br>universitaria o técnica. |  |

| Eje N° 3: Protección Social                      |                                                                          |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |               |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Materia                                          | Consejo Asesor<br>Presidencial Trabajo y<br>Equidad (Comisión<br>Meller) | OCDE | Acuerdo CPC-CUT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Propuesta UAI | Propuesta Diputados<br>Monckeberg y Andrade                                                                                                  | Agenda laboral del<br>Gobierno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Seguridad<br>Laboral y<br>Salud en el<br>Trabajo |                                                                          |      | <u>Seguridad Laboral</u><br>Acuerdo:<br>a.- Proponer medidas para reducir la accidentabilidad laboral y, en particular, disminuir el número de accidentes fatales y accidentes de trayecto.<br>b.- Promover la realización de una campaña sobre cultura de seguridad y prevención en el trabajo, que tenga como público objetivo a toda la comunidad, que fomente la prevención y el auto-cuidado.<br>c.- Fortalecer el rol de los Comités Paritarios. |               | <u>Determinación explícita del derecho del trabajador a suspender la prestación de servicios en caso de peligro inminente para su salud.</u> | Luego del accidente de la Mina San José, el Gobierno inició un proceso de <u>perfeccionamiento y modernización de la institucionalidad y la legislación en materia de seguridad y salud laboral</u> . Para tal efecto, se elaboraron los siguientes proyectos de ley:<br>a.- <u>Proyecto de ley que crea la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Fortalece el rol de la Superintendencia de Seguridad Social y actualiza sus atribuciones y funciones</u> . Boletín N° 7829-13.<br>b.- <u>Anteproyecto de ley que modifica la Ley N° 16.744, Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales</u> .<br>c.- <u>Proyecto de ley que modifica el Estatuto Orgánico de las Mutuales, contenido en el Decreto Supremo N° 285, de 1968,</u> |

|  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  |  | <p>del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Boletín N° 8573-13.</p> <p>d.- <u>Anteproyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, sobre facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en seguridad y salud laboral.</u></p> |
|--|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Eje N° 4: Institucionalidad Laboral |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |                             |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|
| Materia                             | Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad (Comisión Meller)                                                                                                                                                                                                 | OCDE                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Acuerdo CPC-CUT | Propuesta UAI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Propuesta Diputados Monckeberg y Andrade | Agenda laboral del Gobierno |
| Institucionalidad Laboral           | <p>a.- Crear por vía legislativa y con carácter específico una <u>Defensoría Laboral pública.</u></p> <p>b.- Profesionalización de la <u>Dirección del Trabajo.</u></p> <p>c.- Establecer un sistema de <u>Certificación de Buenas Prácticas Laborales.</u></p> | <p>a.- Intensificar los esfuerzos por <u>reforzar y hacer cumplir la legislación sobre subcontratación.</u></p> <p>b.- <u>Aumentar la eficacia de la Inspección del Trabajo.</u></p> <p>c.- Continuar <u>simplificando el proceso judicial en relación a los juicios laborales.</u></p> |                 | <p><u>Dirección del Trabajo e institucionalidad laboral</u></p> <p>Propuesta:</p> <p>Creación de agencias especializadas con dedicación exclusiva a:</p> <p>a.- Interpretación de la ley,</p> <p>b.- Fiscalización de su cumplimiento, y</p> <p>c.- Solución alternativa de conflictos laborales en base a mediación y conciliación.</p> <p><u>Reforzar el actual sistema arbitral profesional independiente.</u></p> |                                          |                             |