

3. MÁS TRABAJOS Y MEJORES SUELDOS PARA TODOS

I. Fundamentos y contexto de las propuestas del área

Entre los años 2010 y 2014, Chile fue capaz de crecer un promedio de 5,3% anual lo que permitió la creación de 1.000.000 de nuevos puestos de trabajo de calidad. En efecto, el 70% de ellos eran empleos con contrato de trabajo, es decir con previsión, salud y seguridad social.

Esto permitió la reducción del desempleo desde un 9% a un 6,5%; un aumento de las tasas de participación y ocupación en 2,4 y 3,7 puntos porcentuales respectivamente; y un incremento en las remuneraciones reales dos veces mayor al de los años anteriores.

Sin embargo, de acuerdo a los últimos datos entregados por el INE, durante los últimos tres años esta realidad cambió radicalmente. La capacidad de crear empleos cayó un 60% respecto del año 2015, siendo el peor resultado de los últimos 10 años; en lo que respecta a la calidad de los empleos de nuestro país, en los últimos 12 meses se destruyeron más 68.000 empleos con contrato de trabajo; y, lo que es peor, de los pocos empleos que se han creado, más del 70% de ellos fueron por cuenta propia, es decir, de carácter informal, con bajos niveles de ingreso y estabilidad.

El empleo asalariado, es decir el de buena calidad, es el que más ha sufrido durante el gobierno de la Presidenta Bachelet. Mientras en el gobierno del Presidente Piñera, se creaban cerca 184.000 de estos empleos por año, en estos últimos tres años, esto ha caído a sólo 43.000, es decir sólo un cuarto de los empleos de mejor calidad que se creaban en nuestro gobierno.

Lo que es peor, la situación laboral ha ido haciéndose cada vez más complicada. La totalidad de los 87.000 empleos creados en 2016 son empleos de cuenta propia. Esto no lo habíamos visto con posterioridad a la crisis de 2009. Lamentablemente los empleos por cuenta propia son empleos que no tienen protección social (83% de los por cuenta propia no tiene cotizaciones previsionales o de salud) y cuyos salarios promedios rondan los \$277.000, muy por debajo del salario promedio de un asalariado privado, que gana \$517.000.

Necesitamos, entonces, con sentido de urgencia crear buenos empleos.

El camino equivocado por el que optó el gobierno de la Nueva Mayoría, a través de sus reformas, diseñadas a partir de un modelo ideológico que desconfía de la iniciativa individual, que restringe la libertad de las personas y genera incertidumbre en las instituciones, hace más importante que nunca que nuestro

Reconstruyamos un mejor país



país recupere su dinamismo, su potencial de crecimiento, y de generar confianza para aumentar la inversión, la capacidad de contratar y emprender.

Nuestro objetivo debe ser retomar el rumbo para transformarnos en un país con pleno empleo, promoviendo un cambio cultural que favorezca el emprendimiento, la adaptabilidad y la asunción de riesgos.

El principal desafío para Chile es crear en los próximos 6 años otro millón de empleos de calidad. Para ello, es necesario modernizar la legislación laboral, estableciendo los énfasis en generar un mercado laboral inclusivo, potenciando la empleabilidad y el dinamismo de los distintos sectores productivos y procurando siempre brindar adecuadas condiciones a los trabajadores, de forma de generar más oportunidades de empleo, alzas productividad y mejores remuneraciones y mayor dignidad.

II. Propuestas concretas

A. Un Chile con mucha más pega estable y de calidad.

1. Nuestro primer desafío es formar un gobierno que genere confianzas y que las empresas vuelvan a contratar.

En los últimos tres años Chile apenas ha sido capaz de crear, un promedio de solo 110.000 nuevos puestos de trabajo por año. Lamentablemente la gran mayoría de ellos es de mala calidad.

Nuestro objetivo es aumentar nuestra capacidad de generar puestos de trabajo por medio de favorecer la creación de empleo y de mecanismos para que este sea cada vez inclusivo, con estabilidad, calidad y mejores remuneraciones. La meta es alcanzar más de 9 millones de ocupados el 2022 y recuperar el ritmo de creación de empleos en torno a los 200 mil puestos de trabajo de calidad al año.

2. No da lo mismo cualquier trabajo.

En los últimos doce meses nuestro país ha perdido 68.000 empleos con contrato de trabajo y seguridad social. Los pocos empleos que se han creado, han sido mayoritariamente empleos por cuenta propia, precarios, sin seguridad social y sin estabilidad. El objetivo es lograr la creación de empleos de calidad y generar las condiciones para que las empresas pequeñas, medianas y grandes vuelvan a contratar.

Nuestra meta es que al menos 2/3 de los empleos que se creen sean empleos con contrato de trabajo.



3. Un mercado del trabajo donde los sueldos suban y las oportunidades mejoren

Junto a un mayor acceso al mercado laboral, es igualmente relevante que quienes se encuentren trabajando consideren que la retribución de su trabajo es justa. Para ello, es necesario incrementar las capacidades de nuestros trabajadores aumentando el valor que ellos tienen para la empresa.

Para esto propondremos mecanismos de incentivos más eficaces al interior de la empresa que logren incrementar el nivel de los salarios y la productividad, principalmente proponiendo que trabajadores y empleadores celebren pactos de productividad que incorporen componentes de renta variable dependiendo de la productividad bien sea del trabajador, sección, establecimiento o la empresa en su conjunto.

El objetivo es duplicar las actuales tasas de crecimiento real de las remuneraciones. Si en los últimos tres años el incremento real de las remuneraciones ha sido un 1.6% nuestro objetivo es doblar dicho incremento promedio para los próximos 4 años.

B. Un mercado del trabajo mucho más inclusivo.

1. No basta un mercado laboral para los mismos de siempre

Chile tiene un acceso al mercado laboral muy dispar entre los distintos grupos de la población. Así, mientras el 68% de los hombres accede al mercado del trabajo solo el 44% de las mujeres lo consigue.

Mientras que en los hogares más pobres de nuestro país hay 1 persona trabajando cada 2 hogares; en los hogares más ricos hay 2 personas trabajando por cada hogar. Asimismo, si 7 de cada 10 personas del decil más rico que buscan un trabajo lo encuentran, apenas 3 de cada 10 del segmento más pobre lo logra.

No podemos quedar indiferentes frente a la realidad laboral de los jóvenes, donde la tasa de empleabilidad del segmento más rico es 11 veces más alta que en el más pobre. Es decir, de cada 11 jóvenes que encuentran trabajo en los sectores más acomodados solo 1 de los sectores más vulnerables lo logra. Algo similar ocurre tratándose de los adultos mayores donde las tasas de inactividad son tremendamente desiguales.

En síntesis, existen diferencias significativas en el acceso al mundo del trabajo – muchas de ellas vinculadas a la propia regulación- que afectan fuertemente las oportunidades de progreso de los sectores más vulnerables de la población.

Reconstruyamos un mejor país



Nuestro desafío debe ser acortar estas brechas y hacer más inclusivo el mercado laboral en nuestro país.

Entre otras medidas, es necesario avanzar decididamente en las siguientes:

- i. Establecer el derecho a sala cuna universal, incentivando el empleo femenino mediante el acceso garantizado a salas cuna (hasta 2 años de edad) y de educación parvularia de nivel medio menor (hasta 3 años de edad). Lo anterior implica modificar el artículo 203 del Código del Trabajo que condiciona el derecho a sala cuna a que la empresa cuente con 20 o más trabajadoras, estableciendo un mecanismo que asegure acceso universal a todas las mujeres trabajadoras, financiado mediante rentas generales de la nación, que otorgue gratuidad a los menores del 60% más vulnerable y aportes estatales suplementarios para el resto en función de su nivel de ingreso.
- ii. Creación de un Estatuto Laboral para jóvenes menores de 25 años que trabajan, el cual contemple normas más flexibles de contratación, jornada y terminación de los contratos de trabajo. Asimismo, debiera incorporarse una norma especial para jóvenes estudiantes para efecto de que la renta que produzca a propósito de acogerse a este estatuto no se considere para efecto de la obtención y mantención de becas y demás beneficios estudiantiles.
- iii. Extender la cobertura y beneficios de los subsidios al empleo joven y femenino a todas las trabajadoras vulnerables, llegando con un beneficio decreciente hasta el 60% más vulnerable. En el caso del subsidio al empleo joven, que beneficia a trabajadores del 40% más vulnerable entre 18 y 24 años, llegar al 60% más vulnerable.
- iv. Crear un subsidio para la contratación de adultos mayores que abarque hasta el 60% más vulnerable, que considere el 30% de la renta hasta por un tope de \$300.000. Adicionalmente, se propone aumentar el Aporte Previsional Solidario cuando se postergue la edad de pensión. De esta forma se estimula el acceso al mercado laboral de quienes voluntariamente quieren seguir activos. Además, se propone eliminar la cotización de salud para los adultos mayores del 60% más pobre que se mantengan trabajando.
- v. Crear un subsidio para la contratación de adultos mayores que abarque hasta el 60% más vulnerable, que considere el 30% de la renta hasta por un tope de \$300.000. Adicionalmente, se propone aumentar el Aporte Previsional Solidario cuando se postergue la edad de pensión. De esta forma se estimula el acceso al mercado laboral de quienes voluntariamente quieren seguir activos. Además, se propone eliminar la cotización de salud para los adultos mayores del 60% más pobre que se mantengan trabajando.
- vi. Asimismo, debiera incorporarse un estatuto especial para estos

trabajadores (jóvenes y adultos mayores), en orden a establecer flexibilidad en materia de jornada de trabajo y permisos, así como terminación del contrato de trabajo y modalidades de trabajo a distancia, en aras a alentar su contratación.

- vii. Además, es necesario generar mecanismos de capacitación especiales para los adultos mayores. La capacitación hoy en día está enfocada al interior de la empresa, lo que deja fuera a muchos adultos mayores que quieren volver a trabajar, pero no pueden capacitarse por no estar empleados.

C. Trabajo para la familia y no familia para el trabajo.

El trabajo no solo debe entregar sustento para la familia, sino que también debe ser una fuente de realización para todos los chilenos. Hoy más que nunca, los trabajadores valoran las oportunidades de tener empleos que le permitan organizar su jornada laboral, para disponer de más tiempo de descanso y recreación con sus familias. Por ello, debe ser un objetivo nacional, generar las condiciones para compatibilizar el trabajo con la conformación de una familia sólida.

En este sentido, es necesario modernizar nuestra legislación creando incentivos y herramientas innovadoras que permitan a los trabajadores, sindicatos y a los gremios acordar jornadas y beneficios que les hagan posible la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin que ello afecte la productividad.

Entre otras, proponemos:

- i. Regular de manera efectiva el Teletrabajo o Trabajo a Distancia, facilitando el ingreso al mercado laboral a todas aquellas personas que por diversas razones (familiares, salud, movilidad etc.) no pueden comprometerse a asistir de manera permanente a un lugar físico determinado, pudiendo cumplir sus funciones perfectamente de manera remota desde sus hogares.
- ii. Permitir que empleadores y trabajadores puedan pactar entre otros: horarios de entrada o salida flexibles; límites de jornadas laborales semanales o mensuales; ampliar las modalidades de sistemas de turnos y bolsas de horas extraordinarias.

D. Un mercado laboral con capacidad de adaptarse y aprovechar las oportunidades de las nuevas tecnologías.

1. No más de lo mismo.

Nuestro país y el mundo están experimentando la cuarta revolución industrial. El



desarrollo de la robótica, los drones y la inteligencia artificial, sin duda, están afectando el mercado del trabajo. Muchas tareas que antes llevaban a cabo las personas, crecientemente son realizadas por máquinas o por menos personas con ayuda de las tecnologías tecnológicas. Se calcula que dos tercios de los niños que hoy ingresan a primero básico trabajarán en empleos que hoy día no existen.

En nuestro país, hoy en día se capacitan 920.000 trabajadores por año. Es decir, en el mejor de los casos, un trabajador se capacita cada 8 años y medio. Sin embargo, además de la baja frecuencia, estas capacitaciones se concentran preferentemente en los trabajadores con mayor educación e ingresos.

Necesitamos con urgencia ser proactivos y dar un giro radical en la forma en que miramos la Capacitación de los trabajadores; que implique no solo una profunda modernización del SENCE, sino que, además, un incremento sustantivo en los recursos, una mejor focalización en el uso de estos y la profundización del compromiso de las de las empresas.

2. No basta capacitarnos para lo que existe debemos empezar a capacitarnos para lo que viene.

No basta capacitar en las labores que hoy día tenemos, es fundamental que comencemos a capacitar en lo que vendrá. De lo contrario, nuestro mercado laboral quedará obsoleto, pues la capacidad de reemplazar los empleos será más lenta. Por ello es necesario generar capacidades para la adaptación y absorción de los cambios tecnológicos que se vienen.

De los cambios que hagamos en nuestro sistema de capacitación dependerán en gran medida las posibilidades de que Chile logre recuperar sus tasas de crecimiento en el empleo y productividad, y vuelva a ver posible y cercano el anhelo de superar la pobreza y lograr el desarrollo.

Para lograr este objetivo, las empresas no pueden ser solamente consumidoras de talento, sino que ser productoras de ellos, a través de instrumentos de capacitación reales y de alta calidad.

Es por ello que nuestras propuestas en el ámbito de la capacitación deben tener su foco en la empleabilidad, actual y futura, del trabajador, permitiendo la adquisición de competencias coincidentes con las requeridas por los sectores productivos. Adicionalmente, es necesario:

- i. Potenciar la formación continua permitiendo acceder a títulos técnicos y/o profesionales. Esto puede complementarse con el sistema de certificación, que permite a las personas certificar los conocimientos y capacidades

- adquiridas.
- ii. Implementar la Educación Dual que permita a nuestros jóvenes combinar la formación teórica en los centros de estudio, con la formación práctica directamente en la empresa.
 - iii. Modificar los tramos de remuneraciones que permiten percibir la franquicia tributaria y el aporte de la empresa.
 - iv. Elevar los estándares de calidad de las instituciones que capacitan y se aumentan las sanciones para quienes infrinjan la normativa.
 - v. Impulsar la modalidad de un cheque para formación que garantice a todos los desempleados la capacidad de elección de una oferta de formación y capacitación que esté orientada a la inserción laboral. Para lograr este objetivo proponemos un estricto control sobre el uso de los recursos y de los estándares de calidad de las instituciones que impartan la oferta educativa.

E. Fortalecer las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores modernizando los sindicatos y los procesos de negociación colectiva.

Si bien hoy en nuestro país existen poco más de 10.500 sindicatos y 950.000 trabajadores afiliados a ellos, solo 1 de cada 10 trabajadores negocia colectivamente, tres veces menos que en la OECD, y más de 3 millones y medio de trabajadores no pueden acceder ni a un sindicato ni a negociar colectivamente porque se encuentran desempleados o porque trabajan informalmente.

Por ello, es fundamental **corregir la reforma laboral**, especialmente en aquellos aspectos que fomenten el dialogo entre los trabajadores y los empleadores para llegar a acuerdos favorables para todos; reduzcan la incertidumbre, la conflictividad y la judicialización; y finalmente, que generen incentivos claros y atractivos para modernizar el mundo sindical.

Frente a las lagunas legales y a normas ambiguas que deja la reforma laboral en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, se hace necesario el envío de un proyecto de ley adecuatoria que sea capaz de subsanar aquellos puntos conflictivos que deja la nueva ley, de modo tal de asegurar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los derecho de empleadores, consumidores y la comunidad en general.

De este modo, se hace necesario, a objeto de despejar dudas y dar certeza jurídica, incorporar una norma legal relativa a los grupos negociadores para reconocer su derecho a negociar colectivamente bajo las mismas condiciones y derechos que las organizaciones sindicales.

Adicionalmente se requiere ampliar las materias objeto de negociación colectiva, que hoy solo contempla remuneraciones, como por ejemplo a indemnizaciones,

Reconstruyamos un mejor país



vacaciones y gratificaciones.

Además, es necesario modernizar la Dirección del Trabajo, revisando su estructura interna y dotándola de las capacidades técnicas y de los medios tecnológicos que le permitan ejercer sus funciones en forma más eficiente.