

MESA EMPLEO SOFOFA

35 propuestas de política pública para mejorar el **bienestar** de los trabajadores, la productividad y aportar al **desarrollo** del país



ÍNDICE

I. Resumen Ejecutivo	3	VI. Formas de trabajo	30
II. Introducción	10	■ 6.1. Teletrabajo	31
■ 2.1. Contexto	10	■ 6.2. Jornada laboral	33
■ 2.2 Rol de SOFOFA y las Empresas	12	VII. Condiciones de empleo	35
■ 2.3. Metodología	13	■ 7.1. Salarios	35
III. Principios	14	■ 7.2. Indemnización	36
IV. Empleabilidad	16	VIII. Nuevo pacto laboral y diálogo social	37
■ 4.1 Capacitación, reconversión e intermediación laboral	17	■ 8.1. Diálogo y colaboración	37
V. Oferta laboral e integración al mercado del trabajo	19	■ 8.2. Mediación	38
■ 5.1. Grupos fuera del mercado del trabajo o con baja participación	20	XI. Participación de los trabajadores en la empresa	39
■ 5.2. Primer empleo	26	■ 9.1. Participación del trabajador en las utilidades de la empresa (gratificaciones)	39
■ 5.3 Recuperación de empleo en el mismo sector, en otro sector o reconversión por Revolución 4.0	28	■ 9.2 Involucramiento y más información a los trabajadores en la empresa	40
		■ 9.3. Sindicalización, negociación colectiva y huelga	41
		X. Conclusiones	46



RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento, elaborado por la Mesa Empleo SOFOFA, presenta una serie de principios y propuestas de políticas públicas o regulaciones en el ámbito del empleo. El objetivo es aportar al debate público, a la luz de los profundos cambios que ha experimentado el mercado del trabajo en los últimos años y en el marco del proceso de redacción de una nueva constitución, además de la instalación de un nuevo gobierno con un profundo programa de cambios en materia de empleo. Un marco laboral que responda de forma efectiva y oportuna a los nuevos desafíos del siglo XXI es fundamental para mejorar el bienestar de los trabajadores, la productividad y aportar a la prosperidad y desarrollo del país.

Toda regulación o modernización a la normativa actual en materia laboral debe fundarse en ciertos principios que guíen la discusión en torno al objetivo de una regulación laboral moderna acorde a los desafíos del siglo XXI. En primer lugar se debe poner siempre a la persona en el centro, entendiendo que la autonomía de ellas es fundamental para que puedan desarrollarse y desplegar todo su potencial; el segundo principio es el de la cohesión social, en razón de que un diálogo genuino favorece la construcción de confianza entre empleadores y trabajadores; el tercer principio es el de las trayectorias laborales, a sabiendas de que en el marco de un mercado laboral dinámico y cambiante, la regulación debe favorecer el crecimiento de los trabajadores en su vida laboral. Por último, la productividad

como condición necesaria para el crecimiento y desarrollo de los trabajadores, empresas y del país.

Asimismo, este documento presenta 35 propuestas en seis dimensiones de la discusión de políticas o normativa laboral. El primero de ellos es la empleabilidad, la que presenta un importante desafío en el contexto de un mundo que enfrenta procesos de automatización y transformación digital que se han acelerado con la pandemia. Así, las propuestas buscan avanzar hacia la modernización del sistema de capacitación, reconversión e intermediación laboral en nuestro país por medio de la generación de mayor inteligencia del mercado laboral, de la modernización de la franquicia tributaria de SENCE y de la Bolsa Nacional de Empleo.

Un segundo tema abordado es oferta laboral e integración al mercado del trabajo de aquellos grupos que por distintas razones hoy se encuentran fuera del mismo, segmentando las propuestas en tres grupos de acuerdo con las particularidades y desafíos de cada uno, lo que permite enfocar y dirigir a cada uno medidas concretas que aborden mejor sus problemáticas, como el primer empleo o la reconversión de trabajadores hacia nuevos sectores por los efectos de la revolución industrial 4.0. Así, se presentan propuestas como mejorar los servicios locales de asistencia al empleo, subsidios a la contratación local y el perfeccionamiento de

esquemas de subsidio a la contratación de mujeres, adultos mayores y jóvenes, e iniciativas orientadas a trabajadores extranjeros y a personas que se desempeñan en plataformas digitales.

Luego se abordaron propuestas en materia de las nuevas formas de trabajo y jornada laboral. Producto de la pandemia, millones de personas tuvieron que ajustar sus rutinas, formas de relacionarse y de trabajar, muchas de las cuales se instalaron para quedarse. De esta forma, se presentan propuestas para maximizar los beneficios del teletrabajo, a la vez de hacerse cargo de las brechas que éste genera. Además, planteamos propuestas en materia de jornada laboral, que buscan otorgarle mayor libertad al trabajador para decidir sobre cómo administrar su tiempo y hacerlo compatible con sus objetivos de vida.

El documento también se hace cargo de las condiciones materiales de los trabajadores o condiciones de empleo, pues contar con condiciones dignas es posiblemente uno de los aspectos fundamentales para que los trabajadores puedan realizarse adecuadamente en el ámbito laboral. Por lo mismo este documento presenta propuestas en materias de salarios, específicamente en

lo que dice relación con disminuir brechas salariales existentes entre hombres y mujeres y modificar el sistema de indemnizaciones laborales para hacer menos rígida la movilidad laboral.

Otro elemento fundamental para construir un ecosistema laboral sano es el diálogo social. Por lo mismo, se presentan propuestas para incentivar el diálogo y la mediación al interior de las empresas, por medio de la capacitación de distintos grupos para lograr un diálogo horizontal y en donde los distintos grupos puedan contar con las mismas herramientas y competencias para llevar a cabo dicho diálogo.

Por último, se abordan materias relacionadas con la participación de los trabajadores en las empresas. Así, se presentan propuestas en el ámbito del reparto de utilidades de trabajadores o gratificaciones, de la generación de instancias de relacionamiento e información entre trabajadores y la empresa, y finalmente se levanta contenido relevante a tener en consideración respecto de materias sindicales como huelga y negociación colectiva.

35 propuestas Laborales



Empleabilidad

1. Generar inteligencia del mercado laboral, descrita en habilidades, incluyendo a trabajadores y personas excluidas del mismo, con foco en identificación de ocupaciones en riesgo de obsolescencia y emergentes dentro del mercado laboral.
2. Orientar la franquicia de capacitación en el desarrollo de habilidades emergentes en los trabajadores, con foco especial en las personas que están ejerciendo ocupaciones en riesgo de obsolescencia.
3. Robustecer la Bolsa Nacional de Empleo, para orientarla a reclutamiento estratégico basado en habilidades, que permita inteligencia laboral y búsquedas paramétricas avanzadas para proveer oportunidades concretas a los trabajadores.
4. Aprovechar las instituciones públicas y privadas, como las Cajas de Compensación o las OMIL, para que permitan un acompañamiento integral de la persona en la orientación hacia el camino de obtener un empleo formal.
5. Fortalecer las OMIL, mejorar su gestión y perfeccionar su rol de forma que puedan entregar herramientas necesarias para la habilitación laboral exitosa de los trabajadores y llevándolas más allá de la mera intermediación laboral.
6. Implementar un subsidio para la contratación de empleo local o de las comunidades en donde se ubica un empleador.
7. Profundizar los beneficios a la contratación de jóvenes como el Subsidio al Empleo Joven, además de fortalecer la formación dual y compatibilizar estudios con trabajo en los últimos años de estudio.
8. Perfeccionar diseño del subsidio Bono al Trabajo a la Mujer, ampliando su cobertura para aumentar su impacto.
9. Incentivar que los trabajadores en edad de jubilación, y que aún consideren que están en condiciones de seguir su vida laboral sigan trabajando, por ejemplo perfeccionando el subsidio Experiencia Mayor ampliando su alcance para incentivar la contratación de adultos.



Oferta Laboral e Integración al Mercado del Trabajo

4. Aprovechar las instituciones públicas y privadas, como las Cajas de Compensación o las OMIL, para que permitan un acompañamiento integral de la persona en la orientación hacia el camino de obtener un empleo formal.

- 10.** Entregar subsidios de contratación de manera proporcional cuando existan mejoras en las condiciones del trabajador respecto del contrato original, para que las condiciones laborales no sean estáticas sino en una trayectoria ascendente.
- 11.** Flexibilizar jornadas laborales de los adultos mayores, particularmente con horarios diferidos de comienzo y término de la jornada laboral o de menor duración de esta, y que ello no implique la pérdida de beneficios.
- 12.** Avanzar en la implementación de la sala cuna universal, ampliación de jornada de los jardines infantiles, bonos compensatorios de sala cuna y para cuidadores locales y permiso paternal extendido.
- 13.** Facilitar la acreditación de títulos profesionales y oficios de extranjeros y favorecer su contratación.
- 14.** Aumentar el porcentaje de contrataciones con nacionalidad extranjera respecto a la dotación total que establece el Código del Trabajo.
- 15.** Evaluar la ley de inclusión laboral para introducir ajustes que puedan facilitar la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el mercado laboral, como apoyar la formación y certificación de competencias laborales de PcD, avanzar en el impulso y difusión para obtener el registro nacional de discapacidad (RND), crear un subsidio a los “ajustes razonables” para las empresas que contraten PcD e incentivar su contratación mediante la creación de un beneficio tributario.
- 16.** Asegurar que la regulación continúe incentivando la flexibilidad de las plataformas digitales, pero que también incentive a las empresas a implementar seguros laborales para proteger a las personas que se desempeñan en ellas.
- 17.** Implementar un programa de aprendices, financiado a través de la franquicia tributaria, que permita que el aprendiz obtenga las habilidades necesarias para desempeñarse en un rubro.
- 18.** Revisar si la ley de Estatuto Laboral Juvenil es un buen instrumento y entrega los incentivos adecuados para favorecer el empleo juvenil.
- 19.** Implementar un subsidio a la reconversión laboral.



Formas de Trabajo

- 20.** Flexibilizar el trabajo híbrido, permitiendo que los trabajadores gocen de los beneficios del trabajo presencial y que se respeten derechos de desconexión.
- 21.** Proteger al trabajador ante riesgos de seguridad laboral en situaciones de teletrabajo con domicilio indeterminado.
- 22.** Flexibilizar la jornada laboral estableciendo una jornada mensual de trabajo de 180 horas, en donde la jornada se podrá pactar en un mínimo de 4 días y un máximo de 6 días a la semana.
- 23.** Permitir contratos por hora, resguardando el máximo legal de horas al día.
- 24.** Permitir la interrupción de la jornada laboral, con turnos variables y con todas las protecciones de la seguridad laboral y pago de cotizaciones.
- 25.** Permitir el acuerdo de pactos de adaptabilidad entre la empresa y trabajadores tanto en contratos individuales de trabajo como en colectivos.



Condiciones de Empleo

- 26.** Revisar y mejorar la ley N°20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en remuneraciones entre hombres y mujeres para eliminar las brechas salariales de género en cargos/responsabilidades equivalentes.
- 27.** Implementar un seguro laboral, en reemplazo del actual sistema de indemnización por años de servicio, por un porcentaje del sueldo base mensual que se pague directamente como parte del seguro de cesantía mes a mes, de tal manera que se cubra el costo de la indemnización a todo evento.



Nuevo Pacto Laboral y Diálogo Social

- 28.** Fortalecer la mediación como una política transversal para fomentar el diálogo y los acuerdos.
- 29.** Fortalecer la formación y capacitación de expertos en diálogo y mediación e impulsar una oferta de capacitación en diálogo y mediación a través de organismos externos.



Participación de los Trabajadores en la Empresa

- 30.** Rediseñar un sistema de distribución de utilidades (gratificaciones) que mantenga alternativas de pago, que reduzca el porcentaje de la utilidad líquida a repartir que actualmente establece el artículo 47 para acercarlo a la evidencia internacional e incrementar gradualmente el porcentaje de la remuneración y el límite o tope legal.
- 31.** Estimular y vigilar la conformación de comités e instancias de información y retroalimentación con la participación de representantes de organizaciones sindicales y de grupos de trabajadores de todos los niveles de la empresa.
- 32.** Respetar la libertad de asociación, esto es, el derecho de los trabajadores de afiliarse o no a un sindicato.
- 33.** Legitimar la posibilidad de la negociación individual, como una de las múltiples formas que existen de negociar entre el trabajador y las empresas.
- 34.** Facilitar el uso de los acuerdos de grupos negociadores como instrumentos colectivos de negociación entre trabajadores y empresas.
- 35.** Revisar y ampliar el concepto de empresa estratégica, para permitir mayor flexibilidad y adecuación a los cambios profundos en tecnología, digitalización y de la economía en general.

INTRODUCCIÓN

2.1. Contexto

Vivimos en una época de rápidos y profundos cambios económicos, sociales y culturales, en donde la capacidad de adaptación de las personas, empresas y países resulta fundamental para poder aprovechar todos los desafíos y oportunidades que estos cambios nos plantean. En efecto, en los últimos años la revolución tecnológica y digital impulsada por la industria 4.0, la transformación digital y los procesos sociodemográficos experimentados en la sociedad están teniendo un importante impacto en la forma en que las personas se desarrollan, conviven y relacionan. Lo anterior ha sido particularmente visible en el mundo laboral, en donde la incorporación de las nuevas tecnologías de la información está cambiando la naturaleza y requisitos del trabajo. Así, la revolución tecnológica impulsada por la industria 4.0 se caracteriza por el desarrollo de nuevos tipos de empleo, destacando la creciente autonomía que tienen las personas en el trabajo gracias al mundo digital. De esta manera, los avances tecnológicos amplían las posibilidades de muchos trabajadores y permiten integrar a la fuerza laboral a personas que en otras circunstancias no participarían.

Por otro lado, la pandemia del Coronavirus ha generado una profunda crisis con drásticos efectos económicos y sociales. Consecuentemente, ha impactado en el mundo del trabajo acelerando las tendencias que ya venían observándose con anterioridad, sobre todo en cuanto a la adopción de tecnologías de la información, digitalización y automatización. En el peor momento de la crisis se perdieron cerca de 2 millones de puestos de trabajos formales, equivalentes a los creados en los diez años anteriores a la pandemia, y de la noche a la mañana millones de trabajadores tuvieron que comenzar a hacer teletrabajo, mientras otros, considerados esenciales, trabajaban “normalmente” para mantener a flote las cadenas de abastecimiento y la economía. Para adaptarse a la nueva realidad, los gobiernos en todo el mundo tuvieron que proponer e implementar una serie de medidas y disponer de cuantiosos recursos para ayudar a paliar los diversos efectos del trabajo y confinamiento. En Chile, esto se vio reflejado en políticas públicas como la Ley de Protección del Empleo, la Ley del Teletrabajo, entre otras.



Observar y entender las nuevas tendencias del siglo XXI, es fundamental para avanzar hacia una regulación laboral centrada en el individuo y los cambios experimentados en las últimas décadas por las estructuras personales, familiares y nuevas formas de empleo. Lo anterior, considerando que este proceso de transformación sólo beneficiará a los países que sean capaces de innovar y de adaptar sus regulaciones, instituciones, infraestructura y sistemas educativos.

Por otro lado, Chile vive hoy un momento de cambios profundos y tiempos decisivos, que marcarán el devenir de las próximas décadas y que afectarán el futuro de las nuevas generaciones principalmente en materia constitucional. Es esencial que en estas definiciones se fortalezcan la libertad de trabajo y de asociación, y su debida protección, como también el derecho a sindicalización, y, sobre todo, que estén al servicio de las personas para que les permita desplegar sus proyectos de vida y tener un espacio de realización personal, ya sea desempeñándose dentro del perímetro de una empresa o fuera de ella.



2.2. Rol de SOFOFA y las Empresas

SOFOFA busca fomentar y expandir la actividad empresarial y, a través del crecimiento económico y el desarrollo de mejores políticas públicas, mejorar la calidad de vida de las personas. **La actividad empresarial es la expresión a través de la cual emprendedores y emprendedoras han aplicado su creatividad, talento y esfuerzo en desarrollar productos y servicios para favorecer el**

progreso de la sociedad. Así, la actividad empresarial sólo tiene sentido si tiene a las personas en el centro de su propósito, pues ellas son el núcleo del ecosistema empresarial y en donde reside el conocimiento, la creatividad, la capacidad para innovar y emprender y la confianza para establecer relaciones de colaboración en el largo plazo.

Como empresas tenemos la obligación de invertir en el bienestar y progreso de nuestros colaboradores, equilibrando la vida personal y laboral, lo que implica comprometernos con su capacitación, con beneficios y una retribución económica justa, con condiciones laborales dignas y con su educación. Así, las empresas deben impulsar un sueldo “digno” que permita cobertura de necesidades básicas, sociales e intelectuales del grupo familiar. Las empresas deben avanzar también en garantizar equidad de remuneraciones entre hombres y mujeres eliminando todo tipo de brecha salarial de género, en cargos/responsabilidades equivalentes, definiendo un rango de tolerancia de la diferencia. Lo anterior debe impulsarse no solamente dentro de las propias empresas, sino también en favor del personal contratado a través de terceros.

Al mismo tiempo, como empresas debemos respaldar y promover políticas públicas que ayuden a mejorar la calidad y oportunidades de las personas, participando con una opinión técnica y propositiva para la implementación de regulaciones que persigan los objetivos planteados.

Así, **desde SOFOFA consideramos que los cambios impulsados por la revolución tecnológica y los procesos sociodemográficos, y muchos de los desafíos impuestos por la pandemia requieren una modernización de la legislación laboral que la haga más flexible y adaptable a las preferencias y proyectos de vida de las personas** a fin de desplegar todo su potencial, que incentive el diálogo y la mediación, que integre a aquellos con menor participación, que permita el desarrollo de aquellos que desean desempeñarse de manera independiente o por cuenta propia -con la seguridad social correspondiente-, y que sea capaz de promover la reconversión de quienes hoy arriesgan su permanencia. Así, la nueva regulación debe no solo evitar la rigidez laboral, sino también, al mismo tiempo, la precarización del vínculo entre trabajadores y empresa. En definitiva, una regulación laboral moderna que genere las condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida de las personas y habilitar el desarrollo personal, incrementando con ello su propia productividad y la de las empresas.

2.3 Metodología

Este informe presenta una serie de propuestas de política pública en materia de empleo y del mercado laboral, y cuya discusión e implementación se deben dar en distintos espacios, como el constitucional, el legislativo o el administrativo. Ha sido elaborado por la Mesa Laboral SOFOFA¹, instancia que tiene por objetivo definir principios y elaborar propuestas integrales en materia de regulación laboral, que busquen mejorar la calidad de vida de las personas e incrementar la productividad y aporte de las empresas al desarrollo sostenible, a través del levantamiento de un diagnóstico, de diálogos con actores transversales del mundo del empleo (sindicatos, organismos internacionales, expertos) y del análisis de experiencias exitosas en la materia, para su posterior difusión en distintos espacios de toma de decisión de políticas públicas.

¹ La Mesa está presidida por Alejandra Mehech e integrada por Andrea Tokman, Gabriela Ugalde, Gonzalo Russi, Gonzalo Sanhueza, Macarena Letelier, Marcelo Soto, María José Zaldívar y Natalia Lidijover. Su secretario ejecutivo es Rodrigo Mujica.

PRINCIPIOS

Creemos necesario en primer término definir un marco general de principios o mínimos comunes en materia de regulación laboral que nos permita luego avanzar en propuestas específicas en la materia, de manera que guíen y enfoquen la discusión en torno al objetivo de una regulación laboral moderna de generar las condiciones para que las personas puedan desplegar sus proyectos de vida y tener un espacio de realización personal, y con ello incrementar su productividad y la de las empresas, y consecuentemente en el crecimiento económico.

Se presentan a continuación los **cuatro principios** sobre los cuales debe fundarse la regulación en materia laboral:

1. Persona en el centro

Todo esfuerzo de modernización del marco normativo laboral debe centrarse en las personas, pues éstas no son sólo el núcleo de nuestra sociedad, sino también del ecosistema empresarial ya que en ellas reside el conocimiento, la creatividad, la capacidad para innovar y emprender y la confianza para establecer relaciones de colaboración en el largo plazo.



La regulación laboral debe potenciar la autonomía de las personas a fin de que éstas puedan escoger entre las distintas alternativas que les presente el ecosistema empresarial dependiendo de sus propios proyectos de vida. Es decir, la legislación laboral debe habilitar el desarrollo personal protegiendo la libertad del individuo y entregando las herramientas que le permitan perfeccionar continuamente sus capacidades de adaptación y reconversión.

2. Cohesión social y confianza

En un contexto país en donde prima la desconfianza a las instituciones públicas y privadas y también entre las personas, lo que ha llevado a una importante desconexión entre la ciudadanía y los tomadores de decisión y descontento social, la regulación laboral debe promover el diálogo abierto y genuino entre los representantes de la empresa y los trabajadores, mecanismo esencial para asegurar la confianza y avanzar hacia la cohesión social.



3. Trayectorias laborales

Se conoce como trayectoria laboral el camino u orientación que toma la vida de las personas en el ámbito del trabajo, y que se define de acuerdo a las experiencias, acciones y prácticas que resultan de condicionamientos externos y aquellos propios a las personas. Considerando que el dinamismo del mercado laboral y la irrupción de nuevas tecnologías está llevando a que la capacidad de adaptación y reconversión de las personas sea fundamental, el mercado laboral debe ser capaz de que las entradas y salidas al mismo siempre resguarden carreras o trayectorias laborales ascendentes en virtud de la experiencia, las competencias y habilidades personales.

4. Productividad

La productividad es una de las características propias del capital humano, y, por ende, de los distintos mercados laborales, y su relevancia como factor para el crecimiento económico y desarrollo integral es hoy en día incuestionable. Los trabajadores más productivos contribuyen de mayor manera al bienestar social y a la creación de valor, por lo que la regulación laboral debe poner el foco en aquellos elementos que permiten incrementar la productividad de los trabajadores en los distintos espacios y etapas laborales en los que se desarrollan.

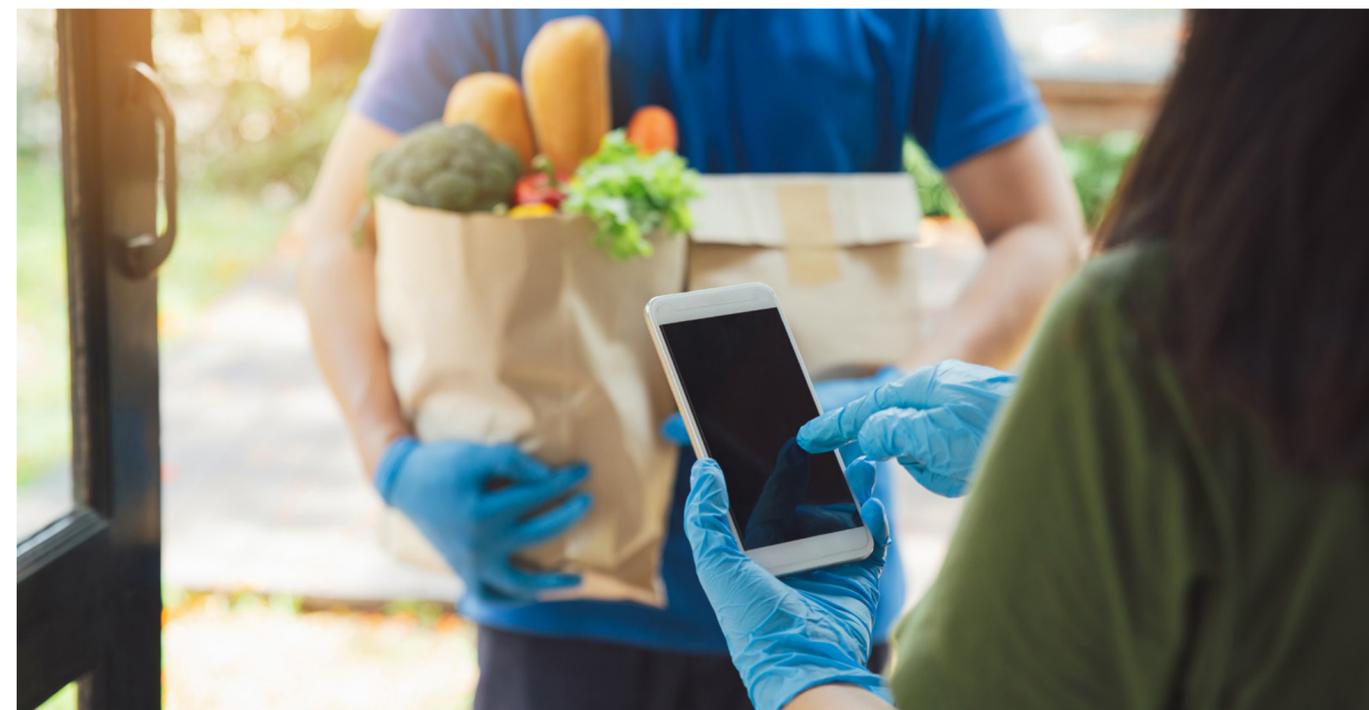
EMPLEABILIDAD

Un fenómeno relevante, cuyas raíces son anteriores a la pandemia, pero que se aceleró con fuerza durante los periodos de confinamiento, es el de la destrucción y creación de nuevas ocupaciones. De acuerdo con un estudio de McKinsey&Co., realizado en ocho economías diversas, que en conjunto representan a la mitad de la población mundial y al 62% del PIB global, más de 100 millones de personas en estas economías tendrán que cambiar ocupación hacia el 2030. Esto representa un 12% de aceleración respecto a las tendencias antes de la pandemia, que podrían incluso llegar al 25% en economías avanzadas. Los más afectados por este fenómeno son trabajadores sin educación universitaria (College Degree), mujeres y minorías étnicas.

Esta aceleración en los procesos de automatización implica que la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUCO), cuya última actualización fue el 2008, sea incapaz de actualizarse a la velocidad que requiere el mundo del trabajo. A la vez, da cuenta de lo rígido que es el concepto de ocupación laboral, sin posibilidad de adaptarse a un escenario laboral líquido.

Lo anterior obliga a que los tomadores de decisión implementen políticas adecuadas para ajustarse a los nuevos escenarios laborales. **El nuevo mercado del trabajo demanda que los trabajadores tengan nuevas habilidades, que**

complementen sus habilidades iniciales, y así construir un conjunto de habilidades con mayor demanda en el mercado laboral. Para esto, es necesario crear sistemas de orientación laboral basado en habilidades portables, y no en ocupaciones, que sean necesarias para obtener un empleo. Además, se debe tener sistemas de intermediación laboral que permitan vincular las habilidades que busca el empleador con aquellas de quien solicita empleo. El proceso de búsqueda de empleo debe ser considerado holísticamente, con un acompañamiento individualizado desde la etapa de diagnóstico hasta meses dentro del empleo.



4.1. Capacitación, reconversión e intermediación laboral

El mercado laboral chileno tiene una serie de características particulares, que son importantes de considerar a la hora de proponer políticas públicas en la materia. A pesar de que la pandemia acrecentó el problema de la informalidad laboral, Chile se ha caracterizado por tener menores niveles de informalidad laboral que sus homólogos en América Latina. Esta característica del mercado laboral chileno es una fortaleza a la hora de buscar soluciones a los problemas asociados a la reconversión laboral. Sin embargo, Chile presenta altos niveles de rotación laboral, especialmente en aquellos trabajos que son de bajo capital humano. Por último, Chile presenta solo un incipiente trabajo de recolección de inteligencia de su mercado laboral. Este último punto ha ido avanzando gracias a la labor del Ministerio del Trabajo a través de los Observatorios laborales del SENCE, cuya misión es producir conocimiento sobre brechas entre oferta y demanda de ocupaciones y competencias laborales, y poner este conocimiento a disposición de todas las personas, empresas e instituciones de formación en Chile.

A pesar de los avances introducidos por SENCE, la información del mercado laboral aún es demasiado incipiente, lo que impide hacer análisis de ocupaciones descritas en habilidades. Por otro lado, Chile cuenta con la Franquicia Tributaria de Capacitación, que, a pesar de ser un recurso valioso, fue creado hace más de 40

años en un contexto laboral completamente distinto al que existe en la actualidad. Hoy la franquicia tributaria no cuenta con los mecanismos que incentiven la correcta planificación y diagnóstico del mercado laboral, la medición de impacto sobre el gasto o los cursos realizados y tiene problemas de diseño (entre las OTEC y OTIC) que impiden que se aproveche todo el potencial del instrumento.





Propuestas:

Cualquier propuesta en este ámbito requiere un cambio de visión que permita lidiar con los problemas del mercado laboral. Ésta debe basarse en la idea de habilidades portables y contar con colaboración público-privada que permitan ajustar cada una de las propuestas a las crecientes y rápidas transformaciones del mundo laboral. Contar con la colaboración de las empresas, que se enfrentan diariamente a los cambios y dinámicas de un mercado laboral líquido, es sustancial para el éxito de las políticas públicas en materia laboral.

■ 4.1.1. GENERAR INTELIGENCIA DEL MERCADO LABORAL

Tal cómo se ha dicho, la inteligencia del mercado laboral en Chile sigue siendo extremadamente incipiente. Aunque se reconocen los avances que se han ido gestando con el tiempo, aún queda un largo camino por recorrer. Por lo mismo, se propone avanzar en materias tales como identificar quienes se encuentran fuera del mercado laboral, entender las dinámicas y a las personas en riesgo de obsolescencia y comprender cuales son las habilidades emergentes dentro del mercado laboral.

■ 4.1.2. FRANQUICIA DE CAPACITACIÓN

En la actualidad la franquicia de capacitación es un instrumento pensado y orientado completamente desde la perspectiva de la empresa. Es importante reconocer el valor que tiene una herramienta de estas características, pero adecuandola para que pueda ser útil en el mercado laboral moderno. Por lo mismo, es importante orientarla a capacitar y desarrollar habilidades emergentes en los trabajadores, con un foco especial en las personas en cargos con riesgo de obsolescencia. Además, es importante que su uso se planifique adecuadamente en las empresas y/o que se oriente hacia programas sectoriales específicos.

■ 4.1.3. BOLSA NACIONAL DE EMPLEO

La Bolsa Nacional de Empleo es una herramienta pública disponible con gran potencial para paliar los desafíos que enfrenta el mercado del trabajo. Para eso, es relevante que tanto las ofertas como la demanda se hagan en función de las habilidades, pues incrementa las posibilidades de los empleadores de encontrar a alguien adecuado para el cargo, como de los trabajadores a encontrar un empleo.

Se propone robustecer la plataforma de la Bolsa Nacional de Empleo con una gestión que incorpore el reclutamiento estratégico, inteligencia laboral y búsquedas paramétricas avanzadas para generar un sistema que provea oportunidades concretas a los trabajadores.

OFERTA LABORAL E INTEGRACIÓN AL MERCADO DEL TRABAJO

Considerando el rol que cumple el trabajo en la vida de las personas y comprendiendo la situación actual del mundo del trabajo, se hace necesario que las personas encuentren en las empresas espacios donde desarrollar toda su potencialidad. **El capital humano es, sin duda, el recurso más valioso con el que cuentan las empresas para crecer, desarrollar sus ventajas competitivas y fortalecer sus capacidades.** Por lo mismo, es deseable que los trabajadores, en conjunto y con el apoyo de la empresa, puedan ir desarrollando carreras profesionales satisfactorias y ascendentes, y que puedan adquirir las habilidades que les permita adaptarse adecuadamente a los continuos cambios y vaivenes del mercado laboral. Asimismo, la incorporación de diversos grupos al mercado laboral que por distintas razones están fuera de él tiene impactos positivos en productividad de la mano de la complementariedad de visiones, experiencias, conocimientos y habilidades.

Identificar el talento en la oferta laboral que permita incorporar e integrar a personas o grupos de personas coyunturalmente excluidas o que históricamente tienen una baja participación en el mercado laboral es un desafío tanto para las empresas como para los reguladores y tomadores de decisión. Por lo tanto, es fundamental la orientación de políticas públicas que permitan impulsar y facilitar su incorporación



al mundo del trabajo, y su contratación por parte de las empresas o en el desarrollo independiente de su profesión.

La irrupción en las últimas décadas de la revolución tecnológica, sumada a los estragos causados por la pandemia en el mercado laboral han incrementado el pool de personas que deben ser integrados o reintegrados al mercado laboral, y en donde la respuesta con políticas públicas oportunas y específicas en cuanto al foco, plan de acción e instrumentos para cada grupo es fundamental para su éxito. Así, los grupos que se han identificado son los siguientes: (i) Grupos excluidos o con baja participación en el mercado del trabajo, (ii) primer empleo y (iii) recuperación de empleo en mismo sector, en otro sector en ocupación similar y reconversión por Revolución 4.0.

5.1. Grupos fuera del mercado del trabajo o con baja participación

Por diversas razones un número importante de personas y/o grupos se han visto obligados a salir del mercado laboral. Además, estas personas o grupos, que tienen una historia laboral detrás, con cierta experiencia, habilidades y competencias, muchas veces se enfrentan a la imposibilidad de encontrar en el mercado un cargo o empleo para desempeñarse y/o poseen largas lagunas laborales, con los negativos impactos que ello genera. Por lo mismo, las políticas públicas que busquen incentivar una mayor oferta laboral y con ello apuntalar el empleo, deben centrarse en las particularidades de los individuos o grupos que por diversas razones no están actualmente en la fuerza de trabajo, priorizando un acompañamiento personalizado y que priorice su desarrollo profesional.



Propuestas:

Considerando que el impacto de la pandemia en el mercado laboral ha sido más profundo en algunos grupos de trabajadores es que se propone diseñar y perfeccionar una serie de instrumentos que buscan incentivar la contratación de ciertos grupos de trabajadores, especialmente en aquellos instrumentos cuyos impactos han sido menores a los esperados.

■ 5.1.1. MODERNIZACIÓN DE SERVICIOS LOCALES DE ASISTENCIA AL EMPLEO

Las instituciones a cargo de la asistencia al empleo a nivel comunal son las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL). Desde hace varios años, los gobiernos han hecho esfuerzos por fortalecer estas organizaciones, dotarlas de recursos y ayudarlas a cumplir adecuadamente su labor. En esa línea, el año 2009, se lanzó e implementó el Programa Fortalecimiento OMIL (FOMIL), un plan de transferencia de recursos y orientaciones para el mejoramiento de la gestión de estas oficinas, buscando ofrecer a las personas que buscan empleo, un servicio de información, orientación e intermediación de calidad. De la misma manera, el 2013 se implementó el Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo, que buscaba estandarizar procesos y mejorar la atención y servicios a los usuarios. Lamentablemente el éxito de dichas políticas ha sido limitado.

Se propone aprovechar las instituciones públicas y privadas que, dada su territorialidad, y capacidad de conocer adecuadamente las necesidades de las personas y territorios, permiten un acompañamiento integral de la persona en la orientación hacia el camino de obtener un empleo formal considerando sus experiencias, conocimientos, competencias y habilidades. Para esto, sería conveniente aprovechar a las Cajas de Compensación o las OMIL quienes reúnen las características para colaborar en este proceso.

Es especialmente importante **modernizar y fortalecer a las OMIL considerando que hoy no tienen las herramientas, capacidades ni recursos para articular adecuadamente la transición laboral de los trabajadores en sus múltiples dimensiones. En particular, es necesario que se avance en mejorar su gestión y perfeccionar su rol de forma que puedan entregar herramientas necesarias para la habilitación laboral exitosa de los trabajadores y llevándolas más allá de la mera intermediación laboral. Así, las OMIL debieran avanzar hacia integrar y articular otros servicios necesarios para la habilitación integral de las personas en búsqueda de empleo.**

■ 5.1.2. SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN LOCAL

Se propone la implementación de un subsidio para la contratación de empleo local o de las comunidades en donde se ubica un empleador, instrumento que se puede diseñar como un beneficio directo para el trabajador (subsidio a la oferta) que encuentra trabajo en su comuna o localidad, o como un subsidio a la demanda como apoyo al empleador que contrata a trabajadores que residen en la zona donde se encuentra. Este tipo de instrumento es un buen incentivo para favorecer la contratación por aspectos geográficos o territoriales. Esto es beneficioso para las comunidades, pues permite revitalizarse, a la vez que favorece a las empresas al mejorar su relación con las mismas comunidades. Finalmente, es favorable para los

mismos trabajadores, pues reduce los tiempos y costos de desplazamiento, con los consiguientes incrementos en calidad de vida y productividad. De esta forma, esto es no sólo un mecanismo de desarrollo local, sino también una alternativa para aquellos puestos de trabajo que por su naturaleza no son posibles de desempeñarse a distancia o telemáticamente.

■ 5.1.3. PERFECCIONAR ESQUEMAS DE SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE GRUPOS REZAGADOS (MUJERES, ADULTOS MAYORES Y JÓVENES)

Los subsidios al empleo otorgados por el gobierno e implementados como respuesta a la pandemia (Regresa, Contrata, IFE Laboral, entre otros) llevan varios meses operando con un impacto marginal en la contratación, por lo que es posible hacer una evaluación de dichos instrumentos y revisar si cuenta con incentivos adecuados para generar el impacto esperado. En términos generales, es importante mantener y/o favorecer la focalización de los instrumentos de ayuda para concentrar las ayudas en quienes más lo necesitan, e incrementar su financiamiento.

Así, se propone profundizar los beneficios a la contratación de jóvenes como el Subsidio al Empleo Joven (ver punto 5.2.2), además de fortalecer la formación dual y compatibilizar estudios con trabajo en los últimos años de estudio.

De la misma forma, en el caso de las mujeres y adultos mayores **se propone mantener el subsidio a las mujeres como el Bono al Trabajo a la Mujer, perfeccionando su diseño para aumentar su impacto, y ampliar el alcance del Subsidio Experiencia Mayor.**

En todos estos casos, se debe considerar que uno de los principales desafíos es poder reconvertir a un número importante de trabajadores y propender a una movilidad ascendente de los mismos, por lo que **se propone que estos subsidios de contratación podrían además entregarse de manera proporcional cuando existan mejoras en las condiciones del trabajador respecto del contrato original, para que estas condiciones laborales no sean estáticas sino en una trayectoria ascendente.**



- **Bono al Trabajo de la Mujer:** El Bono al Trabajo de la Mujer es un subsidio que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 y menos de 60 años, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población. De esta manera, **se propone incrementar su impacto ampliando su cobertura del de la población más vulnerable según el Registro Social de Hogares (RSH), ampliar la edad**

tope de las mujeres beneficiarias, incrementar la renta bruta máxima que debe acreditar la beneficiaria para acceder al bono y equiparar el tiempo de duración del bono entre mujeres y empleadores a 4 años.



- **Subsidio Experiencia Mayor:** El Subsidio Experiencia Mayor es un subsidio a la contratación y capacitación de adultos mayores desempleados, de 60 años y más, a través de la bonificación del 60% del ingreso mínimo mensual y de un bono de capacitación de hasta \$400.000, por cada persona contratada. Actualmente existen 500 cupos a nivel nacional. **Al respecto, se propone perfeccionar el subsidio Experiencia Mayor ampliando su alcance para incentivar la contratación de adultos mayores, aumentando principalmente la oferta de cupos disponibles.**

Por otro lado, es importante incentivar que los trabajadores en edad de jubilación, y que aún consideren que están en condiciones de seguir su vida laboral sigan trabajando. Por lo mismo, se debería evaluar un complemento al subsidio ya existente, pero que vaya a beneficio del trabajador. Lo anterior podría ser útil para retrasar la edad de jubilación de los trabajadores.

■ 5.1.4. SALA CUNA UNIVERSAL, CUIDADORES LOCALES Y PERMISO PATERNAL EXTENDIDO

Se propone avanzar en la implementación de la sala de cuna universal, la ampliación de jornada de los jardines infantiles, bonos compensatorios de sala cuna y para cuidadores locales y finalmente un permiso paternal extendido. Este tipo de medidas permite que personas que están a cargo de niños o personas con necesidades de cuidado permanente (cuyo cuidado queda generalmente asociado a mujeres), puedan insertarse en el mundo laboral. Al otorgar el ejercicio de corresponsabilidad parental o de cuidados, se permite a las personas trabajadoras armonizar de mejor forma su vida familiar, personal y laboral, generando beneficios a las personas y empresas, tales como aumento de productividad, captación y permanencia de personas con talentos, reducción de absentismo laboral, mejora del ambiente del trabajo y reducción de la rotación laboral y de costos por nuevos reclutamientos.

■ 5.1.5. FACILITAR ACREDITACIÓN DE TÍTULOS Y OFICIOS DE EXTRANJEROS Y FAVORECER SU CONTRATACIÓN

La inmigración es una gran oportunidad para fortalecer y enriquecer el desarrollo social y cultural del país, así como para aumentar la productividad y competitividad de la fuerza laboral. Esto se hace más relevante en una población que enfrenta una tendencia a la baja de su tasa global de fecundidad y que necesita, por tanto, de la participación laboral

de inmigrantes para elevar su crecimiento tendencial en los próximos diez años para hacer frente a las múltiples responsabilidades sociales adquiridas en los últimos años.

De esta forma, se propone facilitar la acreditación de títulos profesionales y oficios de extranjeros y favorecer su contratación. Esta medida facilita que muchos migrantes, cuyo capital humano es valioso y un aporte significativo a muchos sectores productivos del país, puedan insertarse laboralmente con mayor rapidez y facilidad.

Además, se propone aumentar el porcentaje de contrataciones con nacionalidad extranjera respecto a la dotación total que establece el Código del Trabajo (actualmente dicho tope es 15%), de manera que permita absorber a la importante población migrante y su aporte al mercado laboral, atendiendo a la escasez de oferta laboral en diversas industrias y territorios.

■ 5.1.6. AJUSTAR LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Considerando que una proporción importante de empresas no ha cumplido con el porcentaje de contratación estipulado en la ley N°21.015 de inclusión laboral (cuya reforma se encuentra en primer trámite constitucional en la Comisión de Trabajo del Senado) y que aún existen brechas para el cumplimiento de la ley más allá de las medidas alternativas,

se propone evaluar dicha ley para introducir ajustes que puedan facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. La ley fue promulgada el año 2017 para incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y contempla, entre otros puntos, que las empresas con 100 o más trabajadores deben contratar al menos el 1% de personas con discapacidad en su nómina, o bien, asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. **En particular, es necesario modificar otros elementos asociados a la ley de manera previa a posibles modificaciones de la reserva legal del 1%, tales como facilitar la formación y certificación de competencias laborales de PcD.** Además, es necesario considerar el desincentivo que tienen las PcD de acreditarse en el Registro Nacional de Discapacidad (RND) en la COMPIN respectiva, sobre todo de trabajadores con discapacidad que ya cuentan con un contrato laboral. En efecto, según la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDISC II), sólo el 14% de las PcD tienen credencial del RND, lo que reduce la población potencial y genera una barrera estructural significativa para el cumplimiento de la ley, desviándose del objetivo de la ley, que es la inclusión laboral de PcD. De esta forma, **se propone avanzar en el impulso y difusión para obtener el RND,** desafío complejo, pues hace alusión a temas culturales que requieren procesos que muchas veces demoran tiempo.

Por otro lado, **se propone un subsidio a los “ajustes razonables” para las empresas que contraten personas con discapacidad,** entendidos estos ajustes como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que hacen accesibles los lugares de trabajo y que permiten garantizar a las PcD en ejercicio en igualdad de condiciones con las demás. Finalmente, con el objetivo de apoyar a las empresas para lograr procesos responsables de inclusión laboral **se propone incentivar la contratación de personas con discapacidad mediante la creación de un beneficio tributario para aquellas compañías que sobre cumplan el porcentaje requerido por la ley N°21.015 o subsidios en los salarios de las PcD contratadas.**



■ 5.1.7. JORNADAS LABORALES ESPECIALES PARA ADULTOS MAYORES

Con el fin de facilitar la incorporación laboral de adultos mayores al mercado laboral, **se propone, de manera complementaria a las mejoras al Subsidio Experiencia Mayor, que puedan contar con jornadas laborales más flexibles, particularmente con horarios diferidos de comienzo y término de la jornada laboral o de menor duración de esta, y que ello no implique la pérdida de beneficios.**

■ 5.1.8. PLATAFORMAS DIGITALES

Una de las características de la industria 4.0 es el desarrollo de nuevos tipos de empleo, que presentan como particularidad la modificación de los conceptos de tiempo y lugar de trabajo. Asimismo, los avances tecnológicos otorgan a las personas una creciente autonomía, ampliando sus posibilidades laborales o bien, permitiendo el ingreso de nueva fuerza laboral. A partir de estos avances tecnológicos, y de nuevas formas de interacción en una sociedad más globalizada, se han desarrollado nuevos modelos de consumo alternativo, que se proveen principalmente a través de plataformas digitales.

Así, hoy las personas que se desempeñan en plataformas son cada vez más relevantes en la composición del mercado laboral, especialmente en las grandes urbes del país. Al ser un fenómeno relativamente nuevo, no existe

regulación para proteger o proveer de seguros laborales a dichas personas, o al menos, el desarrollo de estas plataformas ha sido acompañado de una escasa cobertura en salud y pensión al sostenerse que existe una estrecha relación entre la cobertura de protección en seguridad social y la dependencia al trabajo de plataforma.



De esta forma, y a pesar de que, en términos generales, las relaciones de los prestadores de servicios con las plataformas digitales en Chile no son exclusivas ni continuas, es importante que la regulación continúe incentivando la flexibilidad de estas plataformas digitales, acorde a sus características, pero que también ellas implementen seguros laborales para proteger a las personas en las que se desempeñan.

5.2. Primer Empleo

Hace 15 años existe un incremento sostenido de la educación terciaria en Chile (Incluye educación técnica, profesional y universitaria). El año 2005, el total de la matrícula era de 637.343 personas y al 2021 se acerca a 1,2 millones de estudiantes. Sin embargo, llama la atención que más de la mitad corresponde a alumnos cursando carreras en universidades mientras que quienes cursan carreras técnicas en Institutos profesionales o Centros de Formación Técnica son menos de la mitad, aún cuando algunas carreras técnicas pueden ser mejor remuneradas que carreras universitarias. De esta forma, existe una sobrevaloración de la educación profesional en Chile frente a las alternativas técnicas que son más rentables para la mayoría, pero estigmatizadas. Además, existe un desajuste entre la educación formal y el trabajo en el país.



Propuestas:

Frente a este aumento sostenido de personas que cursan su educación terciaria en el país, y que tras terminar su preparación académica quedan disponibles para su incorporación al mercado laboral en un primer empleo, es importante que las políticas públicas se orienten especialmente a facilitar y acompañar a aquellas personas que egresan de la educación terciaria, en especial de la educación técnica, en búsqueda de su primer empleo.

■ 5.2.1. PROGRAMA DE APRENDICES A TRAVÉS DE FRANQUICIA TRIBUTARIA

Se propone implementar un programa de aprendices, financiado a través de la franquicia tributaria, que permita que el aprendiz obtenga las habilidades necesarias para desempeñarse en un rubro. Esto implica que el programa esté correctamente implementado y que el alumno pueda ir desarrollando tareas que le permitan ir aprendiendo lo necesario (y no solo haciendo tareas rutinarias o mandatos que nadie en la organización quiere hacer). Para lograr una buena política pública de esta naturaleza es necesario considerar en el diseño una serie de elementos, entre ellos que las empresas formadoras sean continuamente evaluadas, para asegurarse que están entregando la formación adecuada, que exista un esfuerzo por formar mentores o guías que permitan la formación correcta de los alumnos, que las rotaciones y rutas formativas dentro de las empresas permitan a los alumnos aprender las habilidades necesarias y contar con evaluación y/o certificación de salida del programa.

■ 5.2.2. MEJORAR SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN

Este subsidio es un aporte monetario del Estado para mejorar los ingresos de trabajadores jóvenes, está dirigido a trabajadores dependientes e independientes, que tengan cotizaciones al día, pertenezcan al 40% más vulnerable de la población según el RSH, y que se encuentren entre las edades de 18 y menos de 25 años. El subsidio al empleo joven lo puede

recibir además el empleador que contrata al trabajador, incentivando así su incorporación laboral, a través de un aporte monetario mensual equivalente a un tercio del monto que reciben los beneficiarios.

De esta forma, este tipo de incentivos son una adecuada herramienta para impulsar el primer empleo y facilitar la incorporación al mundo laboral de aquellos que terminan su educación terciaria. Sin embargo, **para maximizar su impacto se propone ampliar su alcance incrementando su cobertura de la población más vulnerable según RSH y modificando las bases de cálculo de los tres tramos para que alcancen un porcentaje mayor de la remuneración mensual o anual imponible.**

■ 5.2.3. REVISAR LA LEY DE ESTATUTO LABORAL JUVENIL

Esta Ley, promulgada en 2019, tuvo una tramitación compleja por el Congreso a tal punto que durante su tramitación el Senado modificó el nombre del mensaje y sustituyó la creación de un nuevo capítulo en el Código del Trabajo denominado “Del contrato alternativo del estudiante trabajador”. A pesar de los cambios introducidos en la tramitación, la nueva ley es un avance en la promoción del trabajo juvenil, sin embargo,

el desafío del alto desempleo juvenil persiste. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, realizada por el INE, durante el último trimestre disponible, correspondiente a septiembre-noviembre 2021, el desempleo juvenil sigue siendo alto, con cifras de un 16,2%. Además, según cifras de la OCDE, Chile es el cuarto país con mayor desempleo juvenil del conglomerado.

Se propone entonces revisar si la ley de Estatuto Laboral Juvenil es un buen instrumento y entrega los incentivos adecuados para favorecer el empleo juvenil, como por ejemplo la edad tope para los estudiantes que cursen estudios regulares o la continuidad de la jornada laboral.



5.3. Recuperación de Empleo en el mismo Sector, en otro Sector o Reconversión por Revolución 4.0

En las últimas décadas, la sociedad ha experimentado una serie de cambios económicos, sociales y culturales acentuados por la cuarta revolución industrial y la transformación digital, impactando las distintas esferas en que se desenvuelve el individuo, entre ellas, el trabajo y el mercado laboral.

De acuerdo con la consultora McKinsey&Co., la mitad de las actividades laborales del mundo podrían estar automatizadas hacia el 2055, proceso que se vio fuertemente acelerado por la pandemia. La obsolescencia laboral es hoy probablemente uno de los mayores desafíos que enfrentan muchos trabajadores en nuestro país. Este drama se observa especialmente en las capas medias, quienes presentan un elevado riesgo a ser reemplazados por inteligencia artificial u otra tecnología y que requieren de buenas políticas públicas no solo para evitar o minimizar la posibilidad de ser desplazados del mercado laboral, sino además para lograr carreras o trayectorias laborales ascendentes de dichas personas que deben recuperar su empleo en el mismo sector o reconvertirse en otro sector o actividad.



Propuestas:

■ 5.3.1. SUBSIDIO A RECONVERSIÓN LABORAL (DESVINCULACIÓN PROGRAMADA)

Uno de los principales desafíos que enfrenta el mercado laboral es la obsolescencia de muchos puestos de trabajo. Por otro lado, la indemnización asociada a la desvinculación es internalizada por la empresa dentro de su estructura de costos, asumiendo como una carga económica² importante a soportar que puede desincentivar la desvinculación y reconversión. Dado lo anterior es necesario diseñar mecanismos para que tanto las empresas como los trabajadores puedan adaptarse al dinámico y cambiante mundo laboral y faciliten dicha adaptación. Un modelo que puede contribuir a lo anterior es el de la flexiseguridad, enfoque que busca reconciliar la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral y que de acuerdo a los lineamientos de la Unión Europea debe incorporar al menos cuatro elementos: (i) acuerdos contractuales flexibles y seguros, (ii) políticas públicas eficientes de activación del mercado laboral, (iii) programas de capacitación que sean receptivos y de larga duración (lifelong) y (iv) un sistema de seguridad social que sea moderno y que contribuya de buena forma a la movilidad del mercado laboral³.

Pensar políticas públicas que incorporen estos principios de modelos de flexiseguridad, podría resultar beneficioso para el caso chileno⁴. En esa línea, es posible hoy pensar en subsidios de desvinculación programada, incorporando principios de flexiseguridad, que entreguen incentivos para que las empresas puedan adaptarse a los cambios tecnológicos que requiere el mercado a la vez que ofrece alternativas al trabajador para continuar desarrollando su carrera, aportando a la empresa y desarrollando su potencial. En concreto, esta política permite que las empresas hagan desvinculaciones de grupos de trabajadores anunciadas con tiempo para permitir su capacitación y reconversión para maximizar sus posibilidades de insertarse nuevamente en el mercado laboral.

Así, se propone la implementación de un subsidio en el cual una empresa avise con anticipación la desvinculación de un trabajador o a un grupo de trabajadores en cargos con riesgo de obsolescencia y se active una política de capacitación e intermediación laboral, basada en

diagnósticos portables, para que los trabajadores puedan reconvertirse adecuadamente. El objetivo es que, con los recursos del subsidio, la empresa pueda canalizar una política que permita al trabajador adaptarse para su reintegro al mercado laboral, y así hacer una transición adecuada hacia un trabajo que le permita seguir desarrollándose profesionalmente. De esta forma, la implementación de este programa permitiría que los trabajadores accedan a capacitación de acuerdo con las capacidades que tengan, pero también a orientación.

Es importante que este subsidio no se convierta en un instrumento que aumente los costos de despido, por lo cual es necesario establecer restricciones a la recontratación en la misma empresa para evitar abusos. El foco de esta política pública puede estar en los grupos medios quienes enfrentan mayor riesgo de obsolescencia. Para este último grupo se puede evaluar la posibilidad de usar la franquicia del post-contrato.

2 Guerra Araya, Pedro S. "Flexiseguridad en el mercado de trabajo chileno: Antecedentes y perspectivas para una reforma laboral." (2014).

3 Viebrock, Elke, and Jochen Clasen. "Flexicurity and welfare reform: a review." *Socio-Economic Review* 7.2 (2009): 305-331.

4 Guerra Araya, Pedro S. "Flexiseguridad en el mercado de trabajo chileno: Antecedentes y perspectivas para una reforma laboral." (2014).

FORMAS DE TRABAJO

Como ya se ha mencionado, la pandemia ha acelerado una serie de cambios en múltiples dimensiones, siendo el mercado laboral una de las principales. Estos cambios han puesto de manifiesto también la importancia de la calidad de vida de las personas, de su salud mental y del bienestar general. En efecto, la rápida destrucción y posterior recuperación parcial del empleo, más una orientación hacia nuevos tipos de competencias y habilidades, y sobre todo, el uso de la tecnología y la digitalización, la capacidad de adaptarse a distintas formas de trabajo como respuesta a las medidas de restricción para contener la pandemia, como cuarentenas y limitaciones a la movilidad, han puesto el foco en la necesidad de que los tomadores de decisión implementen políticas públicas que se ajusten a los nuevos escenarios y formas de trabajo y que permitan sacarle el máximo provecho a las capacidades de las personas, además de apoyarlas en su desarrollo y consecución de proyectos personales.

De la misma forma, la pandemia ha puesto de manifiesto con fuerza la heterogeneidad y diversidad presente entre las personas, no solo en cuanto a características laborales (conocimientos, competencias, habilidades, etc.) sino también en cuanto a las características personales que pueden afectar (positiva o negativamente) el desempeño laboral de un trabajador y en cuanto a sus necesidades. Aspectos como la etapa en el ciclo de las personas, proyectos personales, gustos y preferencias, horarios, entorno y familia, etc. El considerar en la



ecuación todas estas distintas realidades -tantas realidades distintas como personas- juegan un rol trascendental a la hora de maximizar el aporte o productividad de una persona en la realización de sus tareas y consecución de sus metas laborales, si consideramos que los trabajadores serán más productivos en la medida que mejor puedan conciliar sus trabajos con características y decisiones personales.

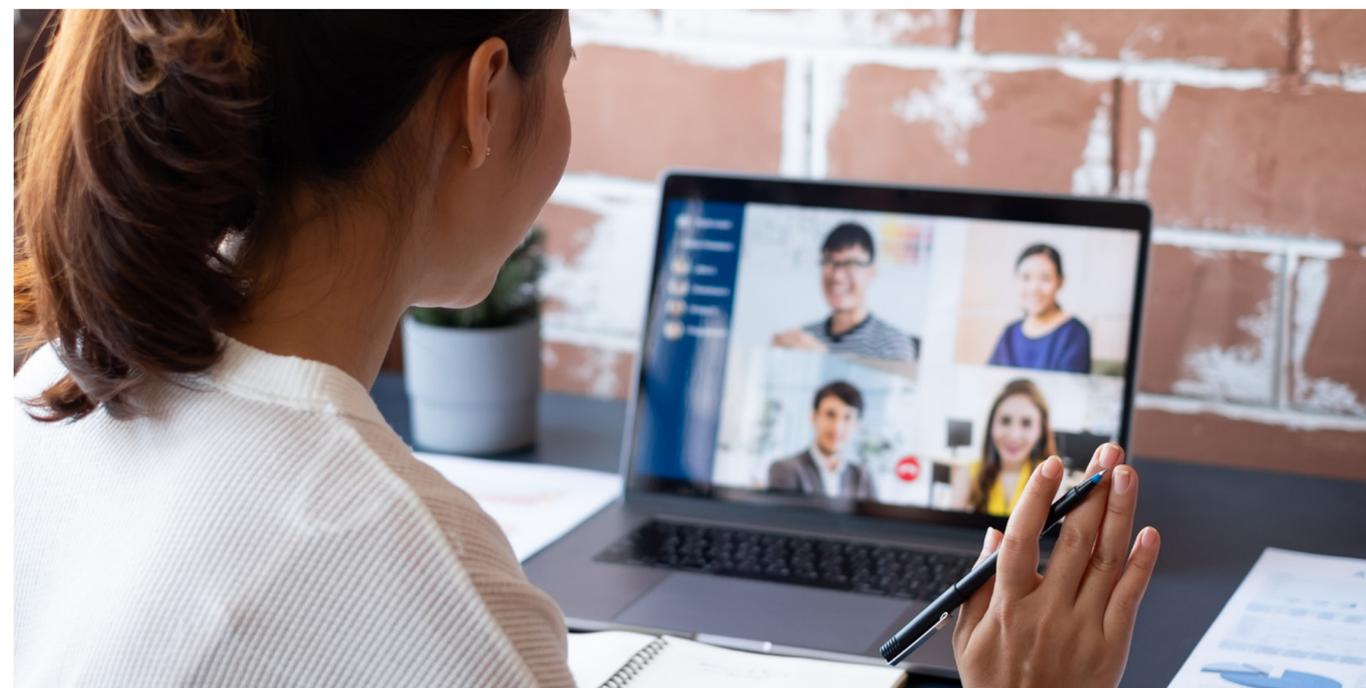
Sin embargo, será importante también cuidar que no existan arbitrariedades o desigualdades entre distintos tipos de trabajadores, que por las distintas naturalezas de sus trabajos no puedan adaptarse de la misma manera que otros. Esto abre un nuevo desafío para las autoridades y empresas, poniendo el foco en establecer los incentivos correctos y la flexibilidad necesaria para que cada persona o trabajador pueda tomar libremente la alternativa que más le acomoda o que mejor conversa con su realidad.

6.1. Teletrabajo

Si bien actualmente existe en Chile normativa que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo de acuerdo a Ley N°21.220, dicha normativa requerirá ajustes pues responde a las necesidades surgidas para enfrentar la pandemia, pero una vez superada nos enfrentaremos a una serie de nuevos desafíos en la forma de trabajar a distancia. Por otro lado, vivimos en un mundo en donde las fronteras físicas son cada vez menos restrictivas a la hora de proveer o contratar un servicio, por lo que el talento y la calificación puede encontrarse en diversos lugares y al cual las empresas pueden acceder fácilmente a través de estas nuevas tecnologías.

Además, el teletrabajo es una fuente de importantes beneficios y externalidades positivas, tanto para el trabajador como para la empresa, pues es un catalizador de flexibilidad, de conciliación entre trabajo y vida familiar o personal al permitir organizar mejor el trabajo, y motor de incorporación de personas a la fuerza laboral, sobre todo de grupos tradicionalmente excluidos como mujeres, adultos mayores, jóvenes y personas con discapacidad. Por ello, debemos velar porque el uso general de plataformas y herramientas tecnológicas se integren al mundo del trabajo, no solo pensando en el trabajo a distancia.

Sin embargo, actualmente el teletrabajo es en su mayoría voluntario para los trabajadores, lo que puede tener impacto en las trayectorias laborales de los mismos en desmedro de quienes elijan poder trabajar desde sus hogares, producto de la menor visibilidad que ello genera. Lo anterior se convierte en un importante desafío de gestión interna y mayor coordinación para propiciar una visibilización equilibrada entre quienes teletrabajan y quienes no, y por otro lado para no desperdiciar el talento de aquellos trabajadores o trabajadoras no explotados al máximo su potencial y que podría potencialmente generar pérdidas no intencionadas.



Por otro lado, es importante considerar que cualquier ajuste debe resguardar los derechos de seguridad social correspondiente y velar también por el derecho a la desconexión de los trabajadores. Asimismo, debe velar por la no discriminación con otros grupos de trabajadores cuya capacidad de trabajar a distancia se ve disminuida al estar sujetos a control horario o trabajar en terreno. Finalmente, debe equilibrar la flexibilidad con la predictibilidad respecto de los horarios de trabajo, de forma que tanto el trabajador como la empresa puedan organizar, planificar e informar con la debida antelación sus tiempos y responsabilidades.



Propuestas:

Se propone avanzar en flexibilizar el trabajo híbrido donde el trabajador logre pactar las actividades que necesite asistencia presencial y aquellas que se puedan ejercer utilizando plataformas tecnológicas. En este sentido, es recomendable que la planificación y gestión de las jornadas de teletrabajo por parte de las empresas, permitan que los trabajadores gocen de los beneficios directos e indirectos del trabajo presencial. Por lo mismo, lo óptimo es que las empresas avancen una programación centralizada de las jornadas de trabajo para

asegurar que las personas, en sus días presenciales, tengan suficiente exposición con los diferentes grupos de las empresas. Esto permite que los beneficios asociados al trabajo en oficina, tales como la innovación y creatividad entre los distintos equipos de la empresa se mantengan.

Se propone, además, proteger al trabajador ante riesgos de seguridad laboral en situaciones de teletrabajo con domicilio indeterminado. Finalmente, se propone velar por el derecho a desconexión del trabajador.



6.2. Jornada laboral

Como se mencionó en líneas anteriores, es positivo que las políticas laborales busquen dar a las personas mayor capacidades de adaptar o conciliar la jornada laboral de acuerdo con sus propios proyectos personales y necesidades, de modo que cada quien define la jornada que mejor se adapte a sus tiempos, siempre considerando las posibilidades reales de acuerdo al tipo de trabajo y sector en el que se desempeña. Lo anterior juega un papel trascendental si además consideramos la heterogeneidad de los trabajadores, cada uno con diferentes proyectos y realidades personales y familiares. Lo anterior tendrá impactos en la felicidad de las personas, y consecuentemente, en su productividad, pues es incuestionable que personas más felices son más productivas, en cualquier ámbito o actividad que desarrolle.



Adicionalmente, la capacidad de los trabajadores de adaptar sus jornadas laborales a sus distintas realidades influye en su calidad de vida y salud mental, con el mismo impacto positivo en productividad. Finalmente, es necesario considerar otras fuentes de bienestar personal y ganancias de productividad como las reducciones de tiempo en traslado, disminución en las probabilidades de accidente, etc. Todo lo anterior puede tener una consecuencia positiva en la productividad.

Desde el punto de vista de las empresas, también es necesario considerar las distintas realidades que cada una enfrenta en su día a día, tanto operacionales como por razones de demanda. En efecto, muchas enfrentan ciclos o marcada temporalidad, o sus modelos de negocios rompen esquemas tradicionales en cuanto a la relación empleador-trabajador (por ejemplo, los de plataformas digitales). Las empresas también serán capaces de ser más productivas y tener trabajadores más felices y desarrollados si pueden adaptar sus formas y jornadas de trabajo, aunque siempre resguardando las condiciones de trabajo y seguridad social de sus trabajadores.

De esta forma, los esquemas de flexibilidad laboral tienen impactos positivos en la calidad de vida de los trabajadores, en la compatibilidad trabajo-familia, en la satisfacción personal, en su compromiso con la empresa, en la retención y atracción de personas, en la reducción del ausentismo laboral, lo que genera una mayor productividad de los trabajadores y en la calidad del trabajo realizado.

Esto impone importantes desafíos y abre oportunidades para una reactivación económica centrada en las personas que requerirá de crecientes grados de adaptabilidad y flexibilidad difíciles de encontrar en el marco laboral actual.



Propuestas:

Se propone entonces establecer una jornada mensual de trabajo de 180 horas, en donde la jornada se podrá pactar en un mínimo de 4 días y un máximo de 6 días a la semana, pero siempre con un máximo ordinario diario de, por ejemplo, 12 horas diarias, y con la posibilidad de pactar entre empleador y trabajador la distribución de horas durante la semana.

Adicionalmente, se propone permitir contratos por hora, resguardando el máximo legal de horas al día. Además, establecer bolsas de horas extras que no fijen un límite máximo de 2 horas diarias, sino que, en cambio, se definan límites mensuales, semestrales o anuales.

Se propone permitir la interrupción de la jornada laboral, con turnos variables y con todas las protecciones de la seguridad laboral y pago de cotizaciones.

Con un mínimo de tres horas de trabajo en cada turno para asegurar que lo trabajado sea mayor que el tiempo de traslado.

Finalmente, se propone admitir en los contratos individuales el pacto de jornadas entre trabajador y empleador. Si bien la norma actual permite que trabajadores no afiliados al sindicato se unan a estos pactos de adaptabilidad, son pocos los trabajadores que se suman. Esto podría tener raíz en múltiples razones, pero principalmente se debe a que la heterogeneidad entre los trabajadores necesariamente genera que muchos de ellos prefieran restarse de estos beneficios con tal de tener mayores flexibilidades para tomar sus propias decisiones al no asociarse a grupos como sindicatos u otros. **En efecto, la regulación debiera permitir el acuerdo de pactos de adaptabilidad entre la empresa y trabajadores con responsabilidades familiares u otras personales, tanto en contratos individuales de trabajo como en colectivos, entregando el derecho al trabajador a solicitar horarios y jornadas diferentes y/o trabajar desde lugares alternativos, como el hogar.**

CONDICIONES DE EMPLEO

En línea con lo planteado a lo largo del documento, el foco de la regulación laboral debe estar puesto en la persona, y cómo lograr que en la realización de sus responsabilidades laborales pueda desplegar al máximo sus habilidades, capacidades y al mismo tiempo su crecimiento personal. Para que ello suceda un elemento fundamental es que los trabajadores cuenten con las condiciones laborales dignas y adecuadas para poder desempeñarse, y si dichas condiciones no se alcanzan por diversas razones, implementar políticas públicas que cierren dicha brecha.

De esta forma, **como empresas debemos reforzar los esfuerzos en cumplir los principios de la libertad de trabajo y su protección.** Como lo señala el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile “toda persona tiene el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”, así como el deber de las empresas de cautelar el derecho de las personas a un trabajo con condiciones de empleo digno y estables, y finalmente, no ser sujetos de actos discriminatorios (artículo 2 del Código del Trabajo).

7.1. Salarios

Un elemento central, más no el único, en materia de condiciones laborales es la remuneración o salario recibido por un trabajador como contrapartida a su esfuerzo, experiencia, responsabilidades, productividad y resultado, entre otras variables.

Las empresas deben comprometerse con condiciones laborales dignas y no discriminatorias, reflejados en beneficios y una retribución económica justa, que permita cubrir necesidades básicas del trabajador y su grupo familiar. Sin embargo, también es importante que las empresas tengan la libertad para establecer sus remuneraciones según las competencias y otros elementos relacionados a la productividad de cada persona.

Asimismo, la regulación laboral y las propias empresas deben velar por el trato y condiciones dignas en el personal contratado a través de terceros, de forma de evitar desigualdades arbitrarias.



Propuestas:

Para eliminar las brechas salariales de género en cargos/responsabilidades equivalentes, se propone revisar y mejorar la ley N°20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en remuneraciones entre hombres y mujeres, definiendo un rango de tolerancia de la diferencia y acotando espacios de discrecionalidad. Por ejemplo, se propone la prohibición de preguntar la pretensión de renta de las personas, de la misma forma que se prohíbe preguntar

por el estado civil del postulante, ya que eso perjudica más a las mujeres que a los hombres.

Asimismo, es importante profundizar en la entrega de subsidios para impulsar la contratación de jóvenes, mujeres y adultos mayores indexados a su remuneración mensual para mejorar sus retribuciones y asegurar su atractivo.

7.2. Indemnización

Chile es uno de los países con mayores rigideces en materia de terminación de contrato (Foro Económico Mundial), por lo que es esencial facilitar la movilidad de los trabajadores entre distintas empresas e industrias. Uno de los elementos que rigidiza dicha movilidad es nuestro sistema actual de indemnización por años de servicio, el cual fue creado y diseñado cuando no existía seguro de cesantía. En efecto, el actual sistema lleva a que muchas veces el trabajador no quiera renunciar para no perder la indemnización y la empresa a considerar otras variables en las decisiones de desvinculación (como el elevado costo), generando importantes ineficiencias y desincentivos. Por ello se requiere un sistema alternativo de indemnización que facilite la movilidad de trabajadores entre empresas e industrias.

Con el objetivo de generar movilidad laboral y estabilidad a la transición laboral de los trabajadores en los procesos de desvinculación **se propone en reemplazo del actual sistema de indemnización por años de servicio implementar un seguro laboral por un porcentaje del sueldo base mensual que se pague directamente como parte del seguro de cesantía mes a mes (solo para los contratos nuevos), de tal manera que se cubra el costo de la indemnización a todo evento. Así, el seguro de cesantía tendría dos componentes;** una indemnización que se debiera recibir por una sola vez al terminar la relación laboral, mientras el resto del seguro de cesantía se seguirá pagando en cuotas tal como en la actualidad.



NUEVO PACTO LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL

8.1. Diálogo y colaboración

La esencia del derecho del trabajo es la relación laboral, que es también un factor importante para incrementar la productividad. Resulta entonces fundamental construir vínculos cooperativos, que potencien la colaboración y canalicen el conflicto. En este sentido, en las relaciones de trabajo es clave promover el diálogo abierto y genuino entre los representantes de la empresa y los trabajadores. De hecho, uno de los principales aspectos conducentes a producir externalidades negativas en caso de un escalamiento es el de la conflictividad laboral entre ambos. Frente a esto, el diálogo aparece como un mecanismo fundamental para asegurar la confianza, enfrentar la conflictividad, promover la horizontalidad y avanzar hacia la cohesión social, cuestión que permite compromiso de las partes, aumentar la productividad y reducir costos económicos y sociales de la empresa y el país.

El diálogo tiene una dimensión preventiva como a la vez resolutive, ya que es un elemento necesario -aunque no suficiente- para la construcción y fortalecimiento de la confianza entre las partes. Dicho diálogo puede ser aquel que se da al interior de la empresa como aquel que se da en torno a organizaciones de la sociedad civil como los gremios empresariales y/o sindicatos. Por ello, es de vital importancia fortalecer y promover desde el mundo empresarial las instancias y herramientas



de diálogo social entre trabajadores y empleadores con el objeto de contribuir a la solución de los conflictos laborales, además de la construcción de interlocutores validados por todos quienes intervienen en el quehacer empresarial. Lo anterior dependerá también que seamos capaces de generar un cambio cultural en la forma de relacionarnos en nuestra sociedad, cambio cultural que debe partir desde las empresas y sus trabajadores.

Es importante señalar que las relaciones laborales y los supuestos que sustentan el pacto laboral son dinámicos. En el pasado, las relaciones laborales solían caracterizarse por la verticalidad, sin embargo, hoy es cada vez más habitual tener relaciones laborales sustentadas en la horizontalidad, la confianza y la retroalimentación entre las partes.

Por otro lado, a pesar de que las relaciones laborales requieren de colaboración para su éxito, lograr dicha colaboración es complejo. Por ello, un mecanismo para abordar el conflicto en la búsqueda de alcanzar una solución es mediante instituciones, instancias o mecanismos de relacionamiento que canalicen el diálogo, de forma de generar acuerdos entre las partes, evitando así la judicialización o paralización del trabajo y con ella pérdidas aún mayores en la confianza y en la relación laboral. Adicionalmente, la construcción de acuerdos entre partes aumenta la posibilidad de llegar a acuerdos el día de mañana al generar las capacidades necesarias para lograrlo. Un ejemplo concreto es el impacto que ha tenido la Ley de Mediación aprobada en Colombia en el indicador Doing Business de dicho país.

8.2. Mediación

Uno de los mecanismos que buscan fortalecer el diálogo y los acuerdos para disminuir la conflictividad laboral es la mediación. En efecto, cuando los conflictos están instalados el mediador, tercero ajeno al conflicto, tiene un rol fundamental al dar neutralidad e imparcialidad en la discusión; elementos claves para instalar confianza, primero con el mediador y luego entre las partes. Pero la mediación también es importante en lo preventivo, pues logra evitar la escalada de conflictos al resolver divergencias anticipadamente. Si bien en Chile existe formalmente la mediación como mecanismo válido de resolución de conflicto y la generación de acuerdos, creemos necesario poder avanzar en la profundización de este mecanismo como una herramienta fundamental de diálogo y encuentro entre las partes.



Propuesta:

Para fortalecer espacios de diálogo y acuerdos proponemos profundizar la mediación como una política transversal para fomentar el diálogo y los acuerdos en el país, pues es versátil e instala la cultura de mediar antes de judicializar, en muchos ámbitos.

Asimismo, no solo debemos avanzar en generar las capacidades y competencias, sino también en los mismos mecanismos de prevención de conflicto, previos a la mediación.

De la misma forma, **se propone fortalecer la formación y capacitación de expertos en diálogo y mediación**, pero no sólo enfocadas a aquellos que puedan actuar de facilitadores sino también a todos los actores o intervinientes en una mediación laboral, permitiendo así que se instalen las capacidades para generar estas conversaciones, conversaciones no solo más horizontales sino también entre equivalentes y con un mismo lenguaje o códigos.

Por último, no solo es importante promover la capacitación sino también **impulsar una oferta de capacitación, como por ejemplo permitiendo que los capacitadores puedan ser organismos externos que pueden acceder a financiamiento público o a la franquicia tributaria.** También debemos avanzar en revisar la conveniencia de donde estarán instalados los procesos de mediación, porque ello puede influir también en la capacidad de la mediación en fomentar el diálogo y los acuerdos.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

9.1. Participación del trabajador en las utilidades de la empresa (gratificaciones)

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ha sido una de las principales materias de debate en materia laboral en los últimos meses, con la tramitación de un proyecto de ley en el Congreso, y propuestas en la materia en diversos programas de gobierno de los candidatos a la presidencia.

En la discusión pública en la materia se ha resaltado la importancia de esta práctica para reducir brechas de ingresos. Sin embargo, no existe consenso en que este es el objetivo principal de las gratificaciones. Por el contrario, debiese ser el Estado el responsable de la redistribución de la riqueza con herramientas más eficientes como las transferencias directas, sistemas tributarios progresivos, provisión de bienes o servicios públicos y facilidad de acceso a ciertos bienes y servicios. En este sentido, uno de los principales objetivos de los sistemas de distribución de utilidades, es alinear los incentivos de empresas y trabajadores detrás de buscar el mejor desempeño de la firma, incrementar el sentido de pertenencia de los trabajadores con la empresa e incentivar su permanencia en

ella. Estos objetivos son complementarios al premiar el esfuerzo de los trabajadores y su aporte en los resultados de la empresa.

Un correcto diseño de sistema de distribución de utilidades debiese considerar ciertos elementos básicos relativos a las diferentes preferencias de los trabajadores (aversión al riesgo) y las diversas realidades productivas de las empresas (tamaño, intensidad de uso de capital y trabajo, estructuras productivas o inversiones en capital. Además, las gratificaciones no pueden ser consideradas de forma aislada, sino que como parte de la estructura de remuneraciones de un trabajador.



Propuestas:

Proponemos un sistema de distribución de utilidades o gratificación que mantenga las alternativas de pago conforme a las distintas realidades laborales, operacionales y de financiamiento que enfrentan las empresas. Asimismo, debiera considerar tanto el éxito de la empresa en un periodo

determinado (utilidades), como sus fracasos (pérdidas del ejercicio) pues ellos están íntimamente relacionados y no son variables que se pueden analizar de manera independiente.

Finalmente, se propone reducir el porcentaje de la utilidad líquida a repartir que actualmente establece el artículo 47 del Código del Trabajo para acercarlo a la evidencia internacional (entre 5% y 10%), y al mismo tiempo incrementar gradualmente el porcentaje de la remuneración y el límite o tope legal establecidos en el artículo 50 para que beneficie a todos los trabajadores, especialmente a los de remuneraciones más bajas, y con ello sea redistributiva.

9.2. Involucramiento y más información a los trabajadores en la empresa

Considerando que los trabajadores tienen un conocimiento profundo de lo que ocurre en sus empresas, es fundamental generar los espacios de diálogo y participación sistemáticos y frecuentes que permitan asegurar un mayor involucramiento de los trabajadores en distintas instancias del quehacer de la compañía, con el objetivo de integrar su visión y perspectiva, creatividad y talento en la toma de decisiones.

De la misma forma, es esencial poder transmitir y compartir con los trabajadores periódicamente información del desempeño de la empresa y de los principales desafíos y oportunidades que enfrenta, para incrementar el sentimiento de pertenencia a la misma, hacerlos partícipes de dicho desempeño y escuchar sus valiosas recomendaciones de solución a los desafíos planteados. De esta forma, las empresas deberían avanzar hacia una mayor horizontalidad en las comunicaciones internas.



Propuestas:

Específicamente, se propone estimular y vigilar que las compañías conformen Comités y constituyan mesas de trabajo o instancias de información y retroalimentación con la participación de representantes de organizaciones sindicales, así como de grupos de trabajadores de todos los niveles de la empresa, para detectar riesgos, eficiencias, y oportunidades en distintos temas, tales como:

- **Seguridad ocupacional:** se propone monitorear la conformación y activación de Comité Paritario.

- **Capacitación:** detectar necesidades de entrenamiento y competencias laborales.
- **Incentivos:** compartir con trabajadores el diseño de los incentivos para incorporar sus sugerencias.
- **Productividad:** generar espacio para buscar oportunidades de mejora en productividad en conjunto con los trabajadores.
- **Responsabilidad social:** hacer partícipes a los trabajadores en actividades de involucramiento con la comunidad.
- **Resultados:** reuniones ampliadas trimestrales para informar a los trabajadores el desempeño operacional y financiero de las empresas, así como los principales planes de crecimiento.

9.3. Sindicalización, negociación colectiva y huelga

Uno de los principales mecanismos para disminuir las asimetrías de poder e información entre la empresa y los trabajadores es a través de sindicatos y herramientas de negociación. Por ello, y tal como se ha mencionado, es esencial que la regulación laboral fortalezca la libertad de trabajo y su debida protección,

pero también el derecho a la sindicalización y la reducción de asimetrías de poder e información entre las partes.

Nivelar las condiciones institucionales de la relación laboral, de manera que trabajadores y empleadores puedan negociar con igualdad de medios al interior de la empresa, potencia la confianza, la colaboración estratégica, y logra una mejor distribución de las ganancias de productividad. Pero también es central promover los derechos laborales colectivos, a través de un sistema de relaciones colectivas, que promueva el diálogo y los acuerdos entre trabajadores y empleadores. De esta forma, proponemos avanzar en los siguientes aspectos relacionados a la sindicalización:



Propuestas:

■ 9.3.1. LIBERTAD SINDICAL

En la actualidad, existen múltiples tipos de empresas y contextos en el ecosistema laboral. Las necesidades de cada una de las empresas, y en su defecto, de los trabajadores, son múltiples y variadas. **Lo anterior refuerza la importancia de respetar la libertad de asociación, esto es, el derecho de los trabajadores de afiliarse o no a un sindicato.**

Es importante resaltar que el derecho a negociar de los trabajadores es independiente a su deseo de afiliarse a un sindicato. En virtud de la naturaleza dual este derecho, individual y colectivo, se entiende que el trabajador goza de la facultad de formar, modificar o extinguir asociaciones; de abandonar asociaciones, de no ser obligado a pertenecer a una, y de establecer un autogobierno; dictar normas, elegir su forma de conducción y representación. Estos principios son esenciales para resguardar el derecho de los trabajadores como individuos dentro de la relación laboral.

Por otro lado, es importante legitimar la posibilidad de la negociación individual, como una de las múltiples formas que existen de negociar entre el trabajador y las empresas. Como se mencionó, la revolución industrial 4.0. ha facilitado el desarrollo de nuevos tipos de empleo, destacando la creciente autonomía que tienen las personas. Asimismo, los avances tecnológicos y la digitalización están provocando cambios en la forma cómo se estructura el empleo, tanto respecto al tiempo como al lugar de trabajo. Con todo, no se debería privilegiar una organización sindical respecto a un trabajador o a un grupo de trabajadores, para efectos de negociar colectiva o individualmente. Dejar abierta la posibilidad de afiliarse a un sindicato, y respetar la libertad de asociación, permite mayor



flexibilidad en la búsqueda de soluciones, que se adapten a las necesidades de todo el ecosistema laboral de una empresa.

En este contexto, es importante tener en consideración que a pesar de que no existe titularidad sindical y los grupos negociadores no están prohibidos, existen ciertos elementos de la ley N°20.940 que han hecho que estos no hayan podido operar con normalidad durante los últimos años.

En efecto, de acuerdo con la evaluación realizada por el Consejo Superior Laboral⁵ (CSL), si bien el proyecto de ley que dio origen a la ley contenía disposiciones de titularidad sindical, prohibiendo la existencia de grupos negociadores en aquellas empresas donde hubiera un sindicato legalmente constituido, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales dichas disposiciones. Sin embargo, aun cuando el fallo del Tribunal Constitucional retiró las disposiciones consideradas inconstitucionales, uno de los problemas que observó el CSL durante el año 2017 es la ausencia de un procedimiento legal para que negocien los grupos de trabajadores.

A pesar de que el año 2018 hubo un cambio en la doctrina y se reforzó la idea de que los acuerdos de grupos negociadores constituyen legalmente un instrumento colectivo, el CSL concluyó que al año 2020 no ha habido un mayor avance, ya que la mayoría de los requerimientos que intentan zanjar el conflicto de derechos en la materia, se han conducido a través de recursos de protección, vía no apta para que el tribunal realice un análisis del fondo de lo discutido, y la jurisprudencia judicial que se ha pronunciado sobre estos recursos tampoco es uniforme.

5 Consejo Superior Laboral (2020). Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

Dado lo anterior, **se propone avanzar en facilitar el uso de los acuerdos de grupos negociadores como instrumentos colectivos de negociación entre trabajadores y empresas, considerando que formas de negociación colectiva más flexibles puede reportar mayores beneficios para los trabajadores dado que permite direccionar su objetivo únicamente a la obtención de estos.**

■ 9.3.2. HUELGA

El Código del Trabajo establece el derecho a huelga como un derecho colectivo y, tras las modificaciones impuestas por la Ley N°20.940 se prohíbe el reemplazo de personal en huelga. Sin embargo, la normativa actual establece también que la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos.

En este sentido, resulta necesaria la existencia de un equilibrio entre el derecho a la huelga y que dicho derecho no obstaculice el crecimiento y desarrollo profesional de las personas al interior de las empresas, sobre todo de aquellos trabajadores que no están adheridos a la huelga. Asimismo, se debe buscar un equilibrio con todos los demás actores que interactúan en la sociedad y con la empresa: prestadores de servicios, ciudadanos, clientes, consumidores, entre otros. Cualquier desequilibrio puede producir una serie de externalidades negativas que finalmente

menoscaban la posición del trabajador dentro de una empresa. Lo anterior puede significar acelerar procesos de automatización, dejando a los trabajadores vulnerables y sin la posibilidad de hacer una adecuada transición laboral, como también tener efectos sobre la productividad.

■ 9.3.3. EMPRESAS ESTRATÉGICAS

Las empresas estratégicas son aquellas definidas en el artículo 362 del Código del Trabajo, y son aquellas que atienden servicios públicos o aquellas por su paralización por su naturaleza causen grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. Dicha calificación se hace mediante solicitud de las empresas interesadas en acogerse a tal calificación y fundada en antecedentes que hayan sido aportados por los interesados. La resolución final depende de los Ministerios del Trabajo, de Economía y de Defensa.

La pandemia dio cuenta de la dificultad de mantener las cadenas logísticas de abastecimiento y de lo importante que son cientos de miles de empresas para que la economía y el país funcionen adecuadamente. Lo anterior hace necesario **revisar y ampliar el concepto de empresa estratégica, para permitir mayor flexibilidad y adecuación a los cambios profundos en tecnología, digitalización y de la economía en general.**

■ 9.3.4. NEGOCIACIÓN RAMAL

Una de las preocupaciones para promover la reforma laboral de 2016 fue el menor nivel de cobertura de las negociaciones colectivas en Chile comparado con los países de la OCDE, y en ese contexto, se ha mencionado la posibilidad de implementar negociación ramal en el país. En la actualidad, el nivel al que se puede realizar la negociación colectiva en nuestro país queda determinado en la Constitución, permitiendo únicamente que ésta se realice a nivel de la empresa, excluyendo, por tanto, la posibilidad que ésta pueda realizarse con niveles mayores de centralización (ramal, sectorial, nacional, etc.).

Las políticas públicas que se adopten para incentivar la negociación colectiva pueden tener importantes efectos o externalidades negativas que pueden menguar no sólo la productividad y el crecimiento, sino que también la libertad de los trabajadores para decidir sobre sus condiciones laborales. Por lo tanto, **es relevante tomar en consideración que existen diferentes formas de negociación entre trabajadores y empresas y que éstas formas de negociación también se deben adaptar a las múltiples realidades, particularidades y tipos de empresas que existen en el país.**

Para el año 2015, 14 países con alta productividad laboral de la OCDE tenían negociación colectiva ramal. En algunos es la forma predominante de negociar y en otros está presente sin ser dominante. Esto contrasta con

el funcionamiento anglosajón, que, como Chile, privilegia la negociación con la empresa, más que la sectorial. En este contexto, el promedio de la cobertura de la negociación en los 28 países miembros de la Unión Europea, más Noruega es del 62%. En algunos de estos países la cobertura supera el 80%, por ejemplo, en Austria 95%, Bélgica 96%, Francia 98%, Italia 80% y Suecia 88%. Por el contrario, en Latinoamérica la cobertura promedio de la negociación colectiva es menor al 10%, con excepción de Uruguay y Argentina.

Si bien la evidencia empírica no arroja resultados categóricos sobre el efecto que produce el grado de centralización de la negociación colectiva (ramal, sectorial, nacional) en el desempeño económico, un reciente estudio de la OCDE (2019) encuentra que los mejores resultados en términos de empleo, productividad y salarios se alcanzan cuando los acuerdos a nivel ramal o sectorial fijan un marco amplio, pero dejan los elementos detallados a la negociación a nivel de empresa.

En este sentido, se propone revisar los distintos modelos del derecho comparado para incrementar la cobertura de beneficios para los trabajadores según sector, evaluando los beneficios y los riesgos que podrían observarse al extender un contrato o convenio colectivo dictado por una autoridad administrativa de un sector o establecer condiciones o estándares laborales formales mínimos para un sector determinado.

El caso francés resulta de particular interés ya que la cobertura de la negociación colectiva es muy alta, más de un 95%. Lo anterior, debido a que los convenios colectivos son fácilmente extendidos a sectores de actividad en su totalidad. En efecto, el gobierno puede extender convenios colectivos a solicitud de una de las partes que negociaron. Estas extensiones, decididas por la autoridad, han sido usadas en diferentes ramas para subir el nivel de los beneficios entregados a trabajadores. Las ordenanzas de Macron, sin embargo, han establecido un requisito extra para que el convenio de rama sea extensible a empresas con menos de 50 trabajadores, consistente en contemplar disposiciones específicas para estas empresas más pequeñas. Si no se contemplan o no se precisan los motivos de por qué no fueron adoptadas estas disposiciones específicas, el convenio de rama no puede ser objeto de extensión por parte de la autoridad. Es justamente esta norma la que constituye para muchos un cambio de paradigma, al permitir que un acuerdo de rama pueda incluir estipulaciones específicas y menos protectoras para las empresas con menos de cincuenta empleados. El empleador puede aplicar este acuerdo en forma unilateral después de haber informado al Comité Económico y Social (si lo hubiera dentro de la empresa), así como también a los trabajadores⁶.

6 https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512019000200037&lang=pt#fn13

CONCLUSIONES

Chile se encuentra en medio de un proceso de cambio en diferentes dimensiones que implica una revisión profunda de las bases que sustentan nuestro modelo económico, social y político. A esto se suman los cambios y nuevas tendencias dadas por el avance de la revolución industrial 4.0. en la última década y la aceleración de estos últimos por parte de la pandemia del coronavirus, tales como la digitalización y automatización, las cuales han tenido un impacto profundo en las empresas y trabajadores, sobre todo en la forma de relacionarnos y de trabajar. Esta revisión y cambios inevitablemente afectarán al mundo del trabajo, y conllevarán una reflexión sobre sus bases y principios.

Este documento pretende aportar al debate de ideas y propuestas en materia del mercado laboral y su regulación, desde una posición que incorpore una visión de largo plazo y que se haga cargo de los diversos desafíos que enfrenta el mundo del trabajo. **Estas ideas son un esfuerzo genuino de construir propuestas innovadoras y propositivas, no defensivas, para nutrir los debates en los distintos espacios donde se resolverán estos temas. Consideramos que el ecosistema empresarial puede ser un aporte al diseño y formulación de políticas públicas, que pongan el foco en las personas, en que los trabajadores**

sientan que su lugar de trabajo es un espacio para desplegar al máximo sus potenciales y en el cual puedan crecer como personas, y con ello, aumentar la productividad y el crecimiento.

Sumado a lo anterior, las propuestas se inspiran en principios que desde SOFOFA consideramos esenciales para modelar el nuevo mundo del trabajo. En esa línea, las propuestas buscan hacerse cargo de nuevas dinámicas laborales que exigen mayor horizontalidad en el trato. Es por eso, que se hace un énfasis en construir herramientas de diálogo que contribuyan a solucionar y aminorar la conflictividad laboral. El documento también hace un esfuerzo por abordar problemáticas complejas del ecosistema laboral, como lo es la participación de los trabajadores en las empresas, la sindicalización, derecho a huelga y la negociación colectiva, por lo que las propuestas responden a las diversas realidades que enfrentan los miles de empresas del país. Por último, se incorporan las múltiples realidades de los trabajadores, entre los que se encuentran las nuevas formas de trabajo, la empleabilidad y los grupos que por diversas razones hoy se encuentran excluidos del mercado laboral.

Los principios y propuestas que permean este documento son relevantes para construir un mercado laboral que requiere una modernización para enfrentar los desafíos que depara lo que queda del siglo XXI. Además, estamos frente a una coyuntura propicia para hacer reformas que tengan un positivo y alto impacto en el mundo del trabajo. Desde SOFOFA estamos convencidos de que estas propuestas pueden contribuir a incrementar el bienestar y felicidad de los trabajadores, un aumento de la productividad, pero también a lograr mayor cohesión y diálogo social en el mundo del trabajo.

Esperamos que las líneas de acción propuestas en este documento fomenten un debate de ideas y principios que involucren a todos los actores del ecosistema laboral y contribuyan a la toma de decisiones de políticas públicas que busquen los objetivos mencionados. Solo el trabajo mancomunado entre todos los actores que conforman el mundo del trabajo permitirá avanzar hacia más prosperidad para todos, incluyendo a trabajadores, empresas y, en definitiva, el país.



SJFFA®



Enero 2022

