

Propuesta sobre negociación colectiva y temas laborales.

El 92% de los trabajadores no accede al tope de 11 remuneraciones como indemnización, por lo que es un derecho inexistente. La protección al trabajador despedido está fuertemente comprometida ya que las IAS se pagan al 6,4% de las personas que quedan cesantes y menos del 1,5% logra cobrar una parte. Además el mal llamado seguro de cesantía (es una cuenta de ahorro forzosa) es insuficiente (dado que la cobertura es parecida a la de las IAS y los beneficios son muy limitados al no ser un sistema de seguro que comparta riesgos).

Proponemos reemplazar progresivamente las IAS por un seguro de cesantía - a todo evento- que efectivamente proteja hasta por un año de desempleo efectivo. Para ello, no es necesario que el empleador aumente significativamente la cotización al seguro, podemos seguir con la cotización del 3% de la remuneración imponible. A la vez, es necesario considerar prestaciones adicionales como cobertura para dividendos hipotecarios durante la cesantía y el pago de las escolaridades y matrículas universitarias de la familia del cesante.

Proyecto negociación colectiva

En Chile negocia colectivamente menos del 10% de la fuerza de trabajo dependiente. Los trabajadores no se benefician financieramente del éxito de la empresa sin negociación dentro de la empresa. La negociación se debe abrir y adecuar a las nuevas formas de organización empresarial y del tamaño de éstas; debe ser una negociación informada y con interlocutores respetados y respetables, por lo que en este sentido adquiere especial importancia la formación de la Escuela Nacional Sindical y de la preparación del empleador en las medianas empresas. Pero que nadie se engañe, la negociación implica negociar sobre bases reales y esas bases son las remuneraciones, las condiciones de trabajo y la participación en el resultado de la empresa. Sólo así avanzaremos definitivamente hacia una mejor distribución del ingreso. Para asegurar que los resultados de las negociaciones sean razonables, no resulten expropiatorios, se puede incluir un sistema de arbitraje obligatorio llevado adelante por una terna de especialistas.

Sindicalización

El tema anterior está unido al del fortalecimiento sindical, ya que éste es el interlocutor privilegiado para la negociación. Se trata de impulsar sindicatos globalizados y con visión de empresa, capaces de negociar en esquemas de ganador-ganador. Para ello es necesario sancionar prácticas antisindicales fuertemente, pero a la vez impulsar un sindicalismo propositivo y receptivo a los problemas de la empresa, especialmente en las medianas y pequeñas.

Salario mínimo

Se trata de un instrumento de protección al trabajador que no negocia (98%) y que no posee especialización. En este sentido el IMM cumple un rol de protección social para el trabajador. A este respecto es necesario mencionar que no basta con decir "crearé 1 millón de empleos" si dichos empleos no se encuentran en condiciones de protección de las remuneraciones del

trabajador o de sus cotizaciones de seguridad social o de seguridad en las condiciones físicas del trabajo que realizará.

Post natal femenino

Es innegable que el uso extendido de las licencias médicas por niño enfermo menor de 1 año indica que algo está mal en la extensión legal del post natal. Lo razonable es extender el post natal y darle mayor flexibilidad para asignar los tiempos entre pre y post natal. Este tema va más allá de lo laboral y tiene que ver con el tipo de sociedad que queremos construir y cómo fortalecer la oportunidades de los niños, especialmente los de los grupos más vulnerables. En concreto, es necesario evaluar la extensión del post natal a 6 meses y considerar en su evaluación el costo que tienen las licencias antes referidas. Creemos que también es una alternativa interesante evaluar el post natal más extendido con un intercambio con el padre.

Flexibilidad laboral

Nuestro Código del trabajo es añejo en múltiples aspectos y se perjudica con ello principalmente a los trabajadores. Somos partidarios de analizar las trabas que las empresas tienen y avanzar en desamarrar absurdos normativos, principalmente en la distribución de la jornada laboral y en las jornadas parciales.

Flexibilizar no es entregar al empleador la posibilidad de cambiar el contrato de trabajo unilateralmente. Los cambios y adaptaciones que sean necesarios deben ser pactados.

Empleo juvenil y de mujeres

El punto en esta materia, por cierto, es encontrar instrumentos para incentivar la inserción de jóvenes y mujeres al trabajo; pero, ¿alguien se ha preguntado si nuestro sistema tiene posibilidad de generar más empleos para ellos?. Creo que la respuesta está en la innovación y el emprendimiento, porque las empresas que existen avanzan cada vez más hacia la sustitución de mano de obra por tecnologías, a la vez que los procesos de outsourcing bajan constantemente el valor del trabajo humano, por lo que el incentivo ya no está en las expectativas salariales en áreas principalmente de servicios.

Avanzar en el sentido señalado implica facilitar el desarrollo de teletrabajo, trabajo en domicilio, emprendimientos comunitarios y cooperativos, entre otras iniciativas.

La mujer se enfrenta a fuertes nichos de discriminación al no contar con un sistema nacional de cuidado infantil hasta los dos años, siendo solamente un pequeño y privilegiado grupo de ellas las que acceden a prestaciones de este tipo, las mujeres que laboran en empresas de más de 20 trabajadoras. Además las empresas muchas veces las contratan con otros RUT para evitar llegar al número crítico. Si queremos potenciar nuestra fuerza laboral como parte de una estrategia de crecimiento económico, tenemos que asumir que la sociedad debe sufragar una parte importante de los costos asociados.

A este respecto creemos que se debe considerar un sistema de cuidado a partir de la experiencia y cobertura de JUNJI e Integra, pero que abarque a toda la población femenina de los 3 primeros quintiles con hijos menores de dos años. Para el quintil 4 y 5 se puede establecer un sistema progresivo de co pago por el servicio, el cual además deberá ser de calidad. En el caso de las temporeras, por ejemplo, es clave ver fórmulas para extender el cuidado a los fines de semana.

¿Proyecto estrella laboral?

Proponemos una nueva legislación laboral que permita avanzar del sistema de incumplimiento-sanción, hacia el establecimiento de mejores estándares laborales en el que las empresas compitan por mejorar sus condiciones de trabajo y, así atraigan a los mejores trabajadores hacia sus empresas.

Nuestra ley del trabajo no es compatible con la globalidad de las relaciones económicas ni con los requerimientos del mundo del trabajo. Opera bajo supuestos de realidades que ya no existen de empresas concentradas, grandes y bajo el supuesto de empleo “de por vida”. Además, el Código segmenta el mercado del trabajo creando empleos de primera (indefinido), segunda (a plazo fijo o por faena, a contrata en el sector público), tercera (honorarios) y cuarta (trabajadores domésticos) . La ley debe emparejar la cancha y hacer que todos los trabajadores de Chile tengan una base de tratamiento igual y los demás beneficios sean producto de la negociación colectiva.

Nuestra propuesta mira al futuro, requiere de amplios consensos sociales y políticos. Son ambiciosos pero necesarios para mejorar la cohesión social y asegurar el futuro del país.

Un proyecto estrella absolutamente necesario es la reforma del sistema de capacitación. El sistema basado en franquicias tributarias es inadecuado (se usa menos del 30% de lo que hay disponible) sirve a las grandes empresas, a los empleados con los más altos salarios, y a las OTIC. Además, el SENCE actúa como juez y parte y es difícil dar la capacitación que realmente necesitan las pequeñas y medianas empresas.