

Ed. Saled,  
 J. V. P. R. P. R.  
 Med. Ambiente.

## Pauta Encuentro con el Mundo del Trabajo

### I. Cuatro objetivos Programáticos Globales.

META 1. Más Empleos, mejor calidad de los empleos y mayor productividad del trabajo.

Para lograr esta primera Meta se proponen las siguientes iniciativas concretas:

a) Una Política activa en el campo de Capacitación y Formación Profesional destinada a dotar a los trabajadores de las competencias necesarias para elevar su productividad y para una adecuada movilidad en el mercado de trabajo. Un trabajador mejor capacitado es un trabajador más protegido en su empleo y con más oportunidades en el mundo del trabajo. Esta política se desarrollará a través de:

- Fortalecer y dotar de mecanismos adecuados y más eficaces de acción al actual Consejo Nacional Consultivo Tripartito de Capacitación y Formación Profesional, al que concurren la CUT, las principales Federaciones y Confederaciones sindicales; la Confederación de la Producción y el Comercio, las principales ramas de empleadores y el Gobierno. El objetivo será proponer y evaluar en forma tripartita los grandes lineamientos de política en este campo y desarrollar campañas de promoción de un esfuerzo nacional de capacitación.

- Reforma al Estatuto de Capacitación y Empleo.

Proponemos reformar el actual Estatuto que rige las actividades del SENCE a fin de crear un Sistema Nacional de Capacitación que realmente responda a las necesidades de un país con los actuales desafíos de crecimiento, competitividad y mayor equidad. Las principales reformas serán:

Crear un Fondo de Reconversión Laboral destinado específicamente a recalificar a trabajadores que enfrenten situaciones de obsolescencia en sus oficios o que se encuentren en situación de crisis estructural de un sector o subsector de la actividad económica.

Crear asimismo un Fondo de Capacitación Laboral para los jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo y para los trabajadores desempleados y subempleados.

Mejorar el acceso de la PYME a los recursos de capacitación provenientes de la Franquicia Tributaria, incrementando para ellas el monto financiable y resolviendo sus problemas de liquidez, dándoles el financiamiento al momento de realizar la capacitación y no posteriormente como ocurre actualmente. Asimismo, financiar la asistencia técnica necesaria para diseñar adecuadamente la capacitación.

Establecer sistemas de participación de los trabajadores en las decisiones de uso de la franquicia tributaria, actualmente en manos solamente de los empleadores.

Establecer un Sistema de Acreditación y Certificación de Aprendizajes. El objetivo es que todo trabajador capacitado en un oficio cuente con un certificado de sus destrezas reconocido nacionalmente. Esto mejora sus posibilidades en el mercado de trabajo y da más eficiencia a las decisiones de contratación de las empresas.

b) Crear un Seguro de Cesantía.

La capacitación no basta por sí sola para proteger al trabajador en un mercado de trabajo con alta movilidad ocupacional. Se requiere conjuntamente un mecanismo que lo proteja en los períodos de cesantía, sea esta friccional o estructural. Si se acepta la flexibilidad en la legislación sobre Término de Contrato es imprescindible contar con este mecanismo. De otro modo la movilidad en el mercado de trabajo no será como ocurre hoy una amenaza para el trabajador. Si hay inmovilidad esta debe ser protegido al trabajador a través de la capacitación y el seguro de cesantía.

.....

META 2. Mejores Salarios ligados al crecimiento de la productividad y mejores Condiciones de Trabajo.

Para cumplir este objetivo se propone :

a) Ampliar y proteger la Negociación colectiva mejorando y facilitando este derecho a todos los trabajadores a través de regulaciones legales apropiadas a los distintos tipos de contrato. Este es el mejor mecanismo para una participación real y directa de los trabajadores en los resultados de las empresas.

# Trabajadores Rituales

b) Promover mecanismos legales y convencionales para establecer sistemas de salarios participativos y formas de organización del trabajo que incorporen la iniciativa de los trabajadores, como requiere hoy la empresa moderna y la competitividad internacional.

c) Fortalecer y expandir los Comites de higiene y Seguridad.

d) Modificaciones legales en materia de Contrato Individual de Trabajo que garanticen por ley condiciones básicas de seguridad personal, profesional y ambiental.

e) Crear un Centro Nacional de Productividad de tipo tripartito que estudie y recomiende políticas participativas de elevación de la productividad y de las condiciones de trabajo.

.....  
.....

## META 3. Perfeccionar el actual sistema de Previsión Social.

Para ello se propone:

a) Participación.

\_ Crear un Consejo Nacional Tripartito de Previsión Y Seguridad Social, que estudie y proponga las grandes líneas de política en esta materia.

\_ Impulsar la creación de AFP de trabajadores como un mecanismo efectivo de gestión directa de sus fondos previsionales.

\_ Promover mecanismos de participación de los afiliados en el sistema de decisión del sistema de AFP.

b) Cobertura.

\_ Legislar para ampliar la cobertura a trabajadores temporeros, independientes y a todos los que no acceden o lo hacen deficientemente al sistema previsional.

c) Concentración económica.

\_ Implantar medidas legales que regulen mejor los límites de inversión accionaria, establezcan nuevas alternativas internas de inversión orientadas a sectores productivos prioritarios, y mejoren la transparencia de del mercado de AFP.

d) Pensiones

legislar para introducir mayor equidad al sistema, especialmente en la pensión de invalidez y pensión de sobrevivencia. Igualmente para mejorar la pensión anticipada por trabajos pesados.

.....  
.....

**META 4. MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y PARTICIPACION DE LOS ACTORES SOCIALES, EN EL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO.**

Hoy la empresa moderna es una empresa participativa, que pone en el centro de su preocupación al trabajo humano y que compite en términos de Calidad Total, es decir con todos sus recursos, económicos, técnicos y sobretodo humanos. Por ello, el desarrollo de una política activa de incentivos orientada a impulsar un Nuevo Tipo de Empresa Democrática y Participativa deberá ser una prioridad fundamental en materia de Relaciones Laborales.

Para lograr el propósito de modernización y participación de las relaciones laborales, en todos los niveles, será necesario llevar adelante el siguiente conjunto de políticas las que constituyen lo que hemos denominado un "Nuevo Trato Laboral":

a) Profundización y desarrollo de las actuales Instancias de Concertación Social, a través de:

i) Perfeccionar los mecanismos existentes de Concertación Tripartita a nivel Nacional (CUP-CPC Gobierno), mediante de un procedimiento regular de funcionamiento y de una agenda permanente de análisis sobre las líneas fundamentales de la política laboral y económico social, así como de instrumentos adecuados para evaluar resultados y proponer iniciativas en dichas materias.

ii) Desarrollar nuevos mecanismos de participación, consulta e información, tripartitos o bipartitos, complementarios de las instancias nacionales, orientados al tratamiento de materias específicas, en especial Capacitación y Formación Profesional; Higiene y seguridad; Calidad y Productividad; Previsión Social.

b) Proyectos de Ley que perfeccionen la actual legislación laboral en las siguientes materias:

i) Negociación colectiva:

Ampliar este derecho a los sectores de trabajadores que hoy no disponen de este instrumento fundamental, en particular trabajadores por obra o faena, eventuales, transitorios o de temporada, estableciendo los mecanismos y requisitos adecuados, ya sea a nivel de empresa o suprema, para un eficaz procedimiento negociador, de acuerdo a las características propias del tipo de contrato por el que se encuentran regidos.

El Estado debe jugar un papel consistente con estos criterios, promoviendo la autonomía social y garantizando irrestrictamente las prerrogativas de las partes sociales, especialmente a los trabajadores que se encuentren en situación de menor poder relativo.

ii) Protección efectiva del derecho constitucional de sindicación y negociación:

Introduciendo regulaciones precisas que penalicen más drásticamente y de modo más eficaz las prácticas antisindicales y contra la negociación y ampliando las materias de negociación colectiva a nivel de la empresa considerando materias de gestión.

iii) Derecho a la información de los trabajadores en materia de Negociación Colectiva:

- Ampliar y precisar la legislación en esta materia a fin de permitir y proteger un adecuado acceso de los trabajadores a la información necesaria para una negociación colectiva eficaz y tecnificada.

iv) Sistemas de remuneraciones :

- Introducir la figura legal de salarios participativos y otras modalidades de tipo variable, que incluyan mecanismos de incentivo a la productividad de los trabajadores y a la participación de ellos en los resultados de las empresas.

vi) Contrato individual de Trabajo:

- Perfeccionar el Contrato Individual, especialmente en figuras desreguladas, como pacto de horas extraordinarias, plazos fijos, cambios de jornada laboral o cambios en las cláusulas del contrato. Estos mecanismos deberán preservar el interés del trabajador considerando en todo caso la capacidad de adaptación de las empresas, a fin de no generar consecuencias negativas como informalidad o límites a la contratación.

c) Fiscalización.

En este campo se proponen las siguientes acciones principales :

i) Profundización de políticas de Fiscalización Programada a través de una formulación y evaluación tripartita de las mismas.

ii) Profundización del proceso de modernización de la Dirección del Trabajo a través de la Capacitación del plantel de la Dirección y la informatización del Servicio

iii) Higiene y seguridad. Bando. Asimismo a la prevención y fiscalización de los accidentes del trabajo.

iv) Mejoramiento de recursos, en personal e infraestructura

v) Capacitación de las organizaciones sindicales;

vi) Divulgación de la legislación laboral y capacitación

vii) Racionalizar el sistema de multas aplicándose sanciones más drásticas en casos de clara gravedad así como mejorar el sistema de cobranzas mediante reformas legales.

d) Educación Sindical.

En esta materia se requiere una política activa del Gobierno que contribuya a fortalecer, sin sustituirlas, las acciones desarrolladas por las organizaciones sindicales. Para ello se propone:

i) Desarrollar un Programa Permanente de Promoción de los Derechos Laborales y Sindicales tendiente a fortalecer su papel en la vida nacional y especialmente en las empresas; y estudiar la continuidad del Fondo de Capacitación Sindical.

e) Mejoramiento de las relaciones laborales en la Administración Pública.

Los empleados públicos deben gozar de adecuada protección contra todo acto discriminatorio que menoscabe la libertad asociativa. Sus organizaciones deben gozar de adecuada protección contra toda ingerencia de las autoridades públicas en relación con su institución, funcionamiento o administración; también deben disfrutar de completa independencia de esas autoridades.

Para estos efectos:

i) El nuevo gobierno, ratificará el Convenio 151 de la OIT

sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública

nueva normativa

ii) Implementará rápidamente la normativa sobre Asociaciones de Trabajadores del Sector Público, que será ley en 1993.

iii) Estudiará en conjunto con las Asociaciones de Trabajadores un sistema regular de Negociación Nacional de Condiciones de Empleo y un Sistema de Solución de Conflictos.

iv) Desarrollará un Programa de Capacitación Permanente en Relaciones Laborales, destinado a los cuerpos directivos de los servicios y a los dirigentes de asociaciones a través de una Escuela Nacional de Administración.

v) Modernizará los sistemas de Bienestar e implementará una política institucional de promoción de los mismos.

vi) Establecerá instancias en las que los usuarios puedan expresarse, asociando a los usuarios del Servicio Público.

f) Política activa de promoción e incentivo de una empresa pública y privada democrática y participativa.

La modernización productiva no será posible si no va acompañada por una modernización de las relaciones laborales que se traduzca en una elevación sustancial de la calidad del y en el trabajo.

El Gobierno, los trabajadores y los empresarios deben desarrollar políticas conjuntas que estimulen y promuevan una nueva cultura de la empresa. Esta no será sólo el resultado de una acción estatal o de mecanismos legislativos. Esta nueva cultura será el resultado de un proceso persistente de acción concertada de todos los actores involucrados.

En concreto, proponemos:

a) Modernizar la gestión de las empresas públicas, haciendo de ellas un modelo de relaciones laborales. Las empresas públicas deben servir de ejemplo práctico para el sector privado.

b) Generar incentivos específicos a la concertación entre trabajadores y empresarios a nivel de empresa. En particular, se propone:

otorgar prioridad en la evaluación y selección de los proyectos presentados al FONTEC a aquellos que surjan como acuerdo entre trabajadores y empresarios, ya sea a nivel de firmas o sectores; establecer como un criterio de evaluación positivo en los proyectos

presentados al FONTEC el impacto benéfico que tendrían las innovaciones proyectadas en el ámbito de las condiciones de trabajo; dotar al SENCE de un mecanismo claro, concordado de manera tripartita, que permita estimular la concertación de trabajadores y empresarios -a nivel de firmas y sectores- en la definición de los contenidos y áreas de capacitación (por ejemplo otorgando una bonificación especial para la utilización de la franquicia cuando se produce ese acuerdo); promover vía SENCE la capacitación en materias que permitan perfeccionar la calidad de los procesos de negociación colectiva, así como el conocimiento de los trabajadores sobre la gestión de las empresas.

c) Acciones tripartitas a partir de SERCOTEC.

Es importante tener presente que los mayores problemas en el plano de las condiciones de trabajo, de higiene y seguridad, así como de gestión de recursos humanos, se encuentran en las empresas más pequeñas y precarias. Si bien el incremento de la fiscalización es un imperativo, es posible que por sí sola ella no basta para generar cambios efectivos en esas empresas.

Por ello proponemos que ~~se desarrolle~~ se desarrolle una activa labor en el campo de la asesoría y capacitación en las empresas ya descritas, incorporando a trabajadores y empresarios en su labor. Asimismo, es importante generar acciones de crédito para las PYMES que permitan la reconversión de las empresas cuyos procesos productivos conllevan alto riesgo y malas condiciones de trabajo.