

**PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES SOCIALISTAS
AL PROGRAMA DEL CANDIDATO RICARDO LAGOS**

Santiago, 18 de marzo de 1993

1819 04

PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES SOCIALISTAS AL PROGRAMA DEL CANDIDATO RICARDO LAGOS

Objetivos de la política laboral

Uno de los objetivos centrales de la política laboral en el próximo gobierno deberá ser la profundización de la equidad en las relaciones laborales como eje de la integración social a la modernización económica y política del país.

Una política laboral que profundice la equidad en las relaciones laborales deberá:

- * Promover la constitución de relaciones laborales equilibradas entre trabajadores y empleadores a través de mecanismos bipartitos y tripartitos que faciliten la participación laboral.
- * Establecer instrumentos de seguridad social y capacitación permanente, como contrapeso a la movilidad laboral y flexibilidad que requieren las empresas.
- * Facilitar el autofinanciamiento sindical
- * Ampliar la cobertura de la negociación colectiva a los trabajadores de las pequeñas empresas y de sectores de trabajo temporal o eventual.
- * Promover más y mejores empleos, mejorando la calificación profesional de los trabajadores y la calidad en el empleo como requisito para aumentar la productividad.
- * Establecer pensiones dignas y perfeccionar el sistema de seguridad social.
- * Promover la integración de los jóvenes y mujeres al mercado de trabajo.
- * Establecer iniciativas orientadas a la modernización de las relaciones laborales en la empresa pública y en la Administración Pública, otorgando a sus trabajadores los derechos laborales internacionalmente reconocidos.
- * Difundir el conocimiento y cumplimiento de las normas laborales.
- * Establecer procedimientos judiciales expeditos y mayores tribunales especializados, garantizando a los trabajadores el acceso a la justicia laboral.
- * Formular una política de salud laboral y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

PROPOSICIONES

1. Negociación Colectiva

Es necesario aumentar la cantidad de trabajadores que negocian colectivamente, para ello es imprescindible reformar la ley 19069 ampliando la cobertura de la negociación colectiva a los trabajadores temporeros, eventuales y de las pequeñas empresas.

2. Financiamiento sindical

Para reforzar la autonomía del movimiento sindical a través de mecanismos que faciliten su autofinanciamiento, pensamos que se deberán estudiar las reformas jurídicas necesarias que permitan una cotización obligatoria.

3. Estabilidad laboral y seguro de desempleo.

Es necesario reducir la inestabilidad de los ingresos que genera el desempleo, a través de una mayor estabilidad y del desarrollo de mecanismos que protejan al trabajador frente a la eventualidad de pérdida de la ocupación.

Pensamos que sin obstruir la movilidad laboral es necesario protegerla a través de la modificación de la actual normativa de despidos (ley 19.010) y del establecimiento de un seguro de desempleo.

El seguro de desempleo debe generar un ingreso adecuado a las personas que se encuentren desempleadas por causas ajenas a su voluntad, favoreciendo la reinserción laboral del individuo en ocupaciones correlativas a su grado de calificación.

El seguro de desempleo deberá proporcionar un ingreso adecuado, considerando el ingreso percibido; ser decreciente y de duración limitada con el fin de estimular la búsqueda de empleo; cubrir esencialmente a los trabajadores asalariados; ser financiado en forma tripartita y considerar mecanismos de información del mercado de trabajo y de reconversión laboral permanente.

4. Educación para el trabajo y capacitación profesional

La modernización productiva y el logro de mayores niveles de competitividad de la economía chilena, plantea importantes desafíos en la formación de recursos humanos.

Es necesario corregir la desarticulación existente entre las necesidades del aparato productivo y los resultados de la educación, que en la actualidad no habilita a los jóvenes para su desempeño laboral. Para ello es necesario: establecer programas de educación dual y reforzar la educación técnica profesional.

En materia de capacitación profesional, hay que realizar cambios que modifiquen la actual situación. En esta perspectiva, pensamos que es fundamental repensar el rol que puede desempeñar la acción pública, los empresarios y trabajadores, en la capacitación, reconversión y recalificación laboral. Es necesario:

- Desde el punto de vista del Estado, reforzar los mecanismos de diagnóstico, que permitan dar señales oportunas de los sectores propensos a procesos de reconversión productiva, y preveer sus efectos sobre el empleo a corto, mediano y largo plazo. Este es un rol que debe asumir el Ministerio de Economía.
- Evaluar la idoneidad y el uso de los instrumentos del actual Sistema de Capacitación Laboral (SENCE), en función de los procesos de modernización que el país enfrenta y los requerimientos de capacitación del conjunto de los sectores productivos.
- Una mayor eficiencia y eficacia del uso de los instrumentos. Lo anterior en términos de diversificar la recalificación al interior de las empresas, hacia trabajadores no calificados y semicalificados; posibilitar el acceso de la pequeña y mediana empresa a los instrumentos de capacitación e incorporar nuevos temas relacionados con el cambio tecnológico, productivo y organizacional.
- Ampliar la cobertura de los programas destinados actualmente hacia sectores informales, considerando que los recursos fiscales son exiguos comparados al volumen de este sector en el mercado de trabajo.
- Coordinar las políticas e instrumentos de modernización productiva con las de capacitación laboral.
- Establecer mecanismos de participación de los trabajadores, en la definición de las políticas de capacitación profesional.

5. Pensiones dignas y reformas al sistema de AFPs

Es necesario tener una política que asegure pensiones dignas a la tercera edad. Particularmente es necesario estudiar la igualación entre las pensiones mínimas y los salarios mínimos.

El relación al sistema de AFPs es necesario corregir una serie de deficiencias. Entre ellas:

- Cobertura: actualmente un 11% de la fuerza de trabajo no está afiliada y el porcentaje de afiliados que no está cotizando o lo hace en forma irregular es más del 40% de a la fuerza laboral. Es necesario generar incentivos que permitan la afiliación de trabajadores independientes y temporales.
- Cotizaciones morosas: al mes de Junio de 1992 existían 1.945.320 afiliados con sus cotizaciones morosas. Es clave agilizar los procedimientos de cobranza, penalizar la mora previsional y reforzar la fiscalización.

- Concentración: actualmente, más de un 67.9% de los afiliados se concentra en tres AFPs. Una vía importante para reducir la concentración es incentivar la formación de nuevas entidades, especialmente por parte de las organizaciones sindicales.
- Relacionamiento con compañías de seguros: la contratación que realizan las AFPs para administrar los seguros de invalidez y sobrevivencia a las compañías aseguradoras, si bien se realizan por licitación pública, suelen recaer en aseguradoras de propiedad relacionada con la AFP. Para introducir mayor competitividad que redunde en un menor costos para los afiliados, es necesario la separación patrimonial directa o indirecta entre AFPs y compañías de seguros.
- Rezagos: existe una suma importante de cotizaciones cuyos dueños no han sido identificados. A junio de 1990 la suma alcanzaba a \$52.000 millones, sin que se haya aún decidido sobre su destino. Es necesario que estos recursos se utilicen para fines estrictamente previsionales.
- Participación de los afiliados: considerando que los recursos administrados son de propiedad de los trabajadores es necesario establecer Juntas de Vigilancia que supervisen el uso de los recursos.

6. Participación de la mujer en el mercado de trabajo

En nuestro país la participación femenina en la fuerza de trabajo ha crecido en forma sistemática en los últimos años. Sin embargo, aún es muy desfavorable en comparación con la tasa de participación de la fuerza de trabajo masculina y con la situación existente en países de mayor desarrollo.

A esta menor participación en la fuerza de trabajo, se suman una serie de otros elementos que tipifican el trabajo femenino: empleos de menor calidad y de mayor precariedad; extensas jornadas laborales; mayor sub-empleo etc.

Todo indica que las dificultades de las mujeres para acceder al mercado del trabajo no tienen que ver con la educación formal adquirida -donde incluso se evidencia que la PEA femenina tiene un nivel educacional formal algo más alto que la masculina.

Lo fundamental del problema está en la falta de capacitación para responder a las demandas del mercado del trabajo; al tipo de calificación que éste requiere y, además, en la discriminación de que la mujer es objeto por parte de sus empleadores..

En este sentido, existe un amplio campo para avanzar en elevar la participación de la mujer en el mercado del trabajo y eliminar la discriminación de que es objeto. Para ello:

- Se requiere que los programas en curso destinados a elevar la productividad de la mano de obra se hagan cargo del tema de la diferenciación sexual, incluyendo explícitamente entre sus objetivos el modificar la situación desmedrada de la mujer en el empleo. Especialmente el SENCE, debiera incorporar la variable de género, adaptando sus programas a las necesidades de las mujeres.

- En segundo término, es claro que los programas de capacitación por sí solos se aprecian como un instrumento importante pero insuficiente para mejorar el empleo femenino. El punto esencial es capacitar para el tipo de empleo que efectivamente se generará, y crear ciertas garantías de acceso a los mismos. Considerando el empleo formal, esto requiere: a) tener un diagnóstico preciso del empleo en el corto plazo; b) conocer las demandas de capacitación de los empresarios; c) comprometer a los empleadores para que empleen efectivamente a las capacitadas.
- En tercer lugar, dada la alta correlación entre mujeres jefas de hogar y hogares pobres, es necesario articular los programas de capacitación con la lucha contra la pobreza, con programas de desarrollo integral que incluyan con fuerza a la mujer, especialmente a nivel agrícola.
- En cuarto término, se requiere disminuir la discriminación de que es objeto la mujer producto de la maternidad y favorecer el mejoramiento de sus condiciones de trabajo (mayor cobertura de la educación preescolar, salas cunas etc.).

7. Mejoramiento de la salud laboral de los trabajadores

Durante el actual Gobierno practicamente se ha mantenido la situación heredada del régimen anterior en materia de salud laboral: el Estado no cumple su rol de supervigilante de los organismos administradores de la ley 16.744; las actividades que realizan las Mutuales son fundamentalmente curativas, descuidando la prevención; en la mayoría de las empresas no se han constituido comités paritarios de higiene y seguridad; los organismos públicos carecen de recursos para cumplir con sus obligaciones y los sectores desprotegidos siguen siendo considerables.

Pensamos que es necesario tomar algunas iniciativas en esta materia:

- Establecer una política nacional de salud laboral con carácter tripartito.
- Aumentar la cobertura de la ley 16.744 a los trabajadores desprotegidos, especialmente a los trabajadores independientes y eventuales.
- Reestablecer los aportes de las Mutuales al sector público consagrados originalmente en la ley 16.744, con el objeto de que éste realice la supervigilancia del sistema y labores de prevención.
- Dotar a los organismos públicos de las competencias técnicas necesarias para cumplir con sus labores de fiscalización.
- Promover la constitución de CPHS y la capacitación de los trabajadores en esta materia.

- Permitir que la PYME pueda acceder a programas de mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Actualizar la ley 16.744, adecuándola a los nuevos riesgos en el trabajo.

8. Derechos colectivos y política de recursos humanos en el sector público

La modernización del Estado es un imperativo de la consolidación democrática. Para llevar adelante los cambios que el aparato estatal requiere, es necesario establecer una política laboral en el sector público y en las empresas del Estado que contemple el derecho a organizarse sindicalmente, negociar en forma colectiva y acceder a remuneraciones y sistemas de capacitación profesional; dignificando y haciendo competitivos a estos trabajadores con el sector privado.

10 - C.U.T. -
1130

Justificación a los 55 años.

Mexicana: Fed. Bancaria.

Como los socialistas son
putos puros actúan de buen vil!!

EEPP. - Vidal Cate de moneda.

Fuentes de: Nef. colectin por raza.

Mobilizaciones: es desertabilizar.

De la Punta. Rol del Estado.

Juan Acos. Cones:

- Printijas para eliminar pobreza. → Reserv.
- Ref. Tributaria. → Eliminar pobreza. - Futuro.

Maur Rivera: Pto Montt. Para medica.

Hay exceso accidentes laborales. } Si.

Poco control mutual:

Veje fipice

Fuerza Tributaria populares
Difícil: Por raza.

Araya: JNP.

Previos: Estatal.

Enif Verjan: Cuero, el Calzón.

- Se aplica Ec. de mercado.

① Neoliberalismo riesgo de retirado. USA: 13% pobres.

② Hacer condis adversitas para
enmendar lo antigos; cuero, calzón.

Maur Diz. Nehru. Companero:

Reconversión: del agro: cómo se hace?

Carol Diaz. Salud Rural.

- De judicial para: Clínica Medu-Higi.

- Titulos: cómo se hace??
cómo se hace legislación espi ti.