

Normativa laboral y el nuevo mundo del trabajo

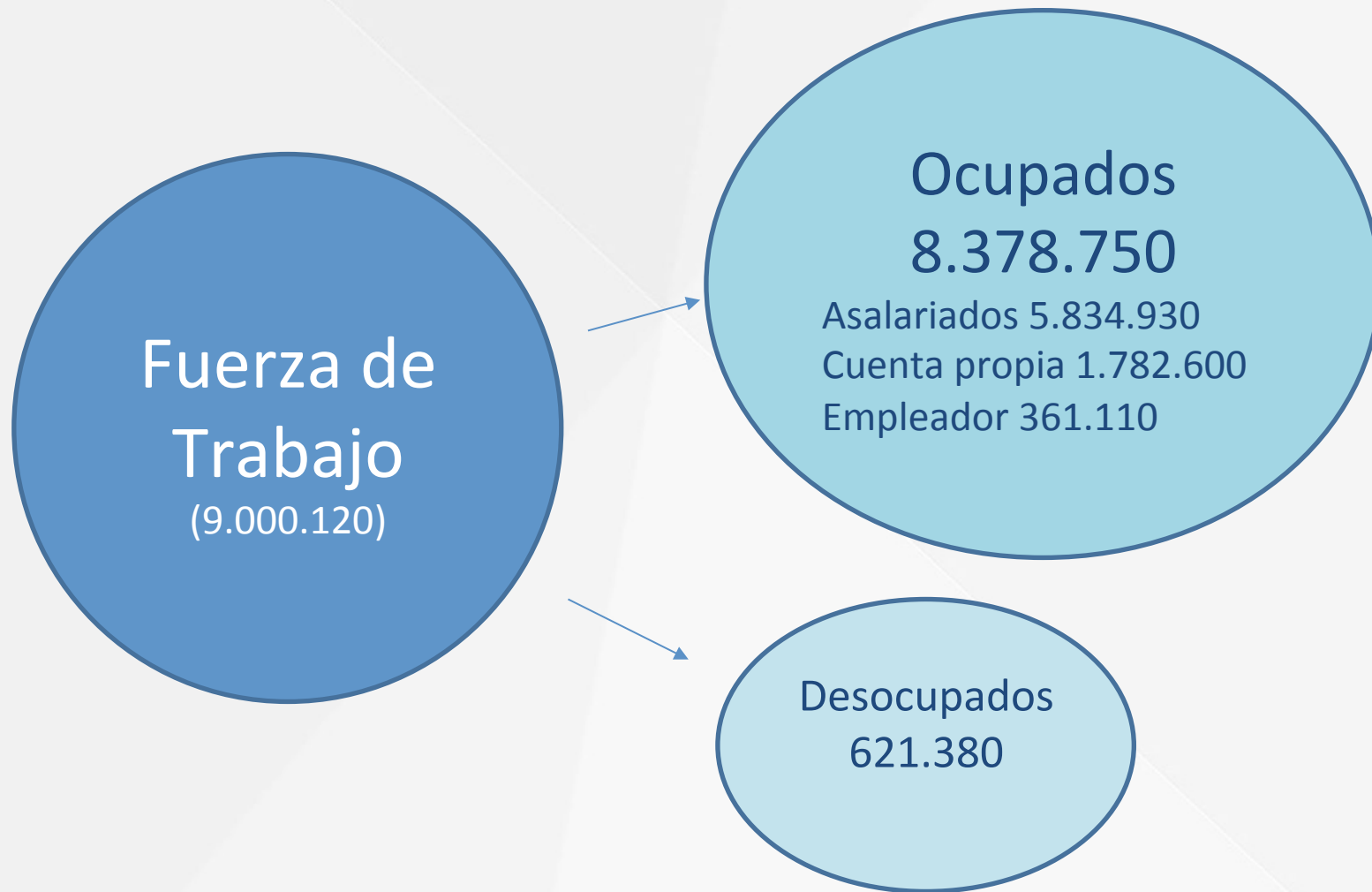
- Diagnóstico del empleo en Chile.
- Desafíos en relación a la normativa laboral que debe regir nuestras relaciones laborales individuales y colectivas.
- ¿Cómo nos preparamos al nuevo mundo del trabajo? Una mirada desde las instituciones.



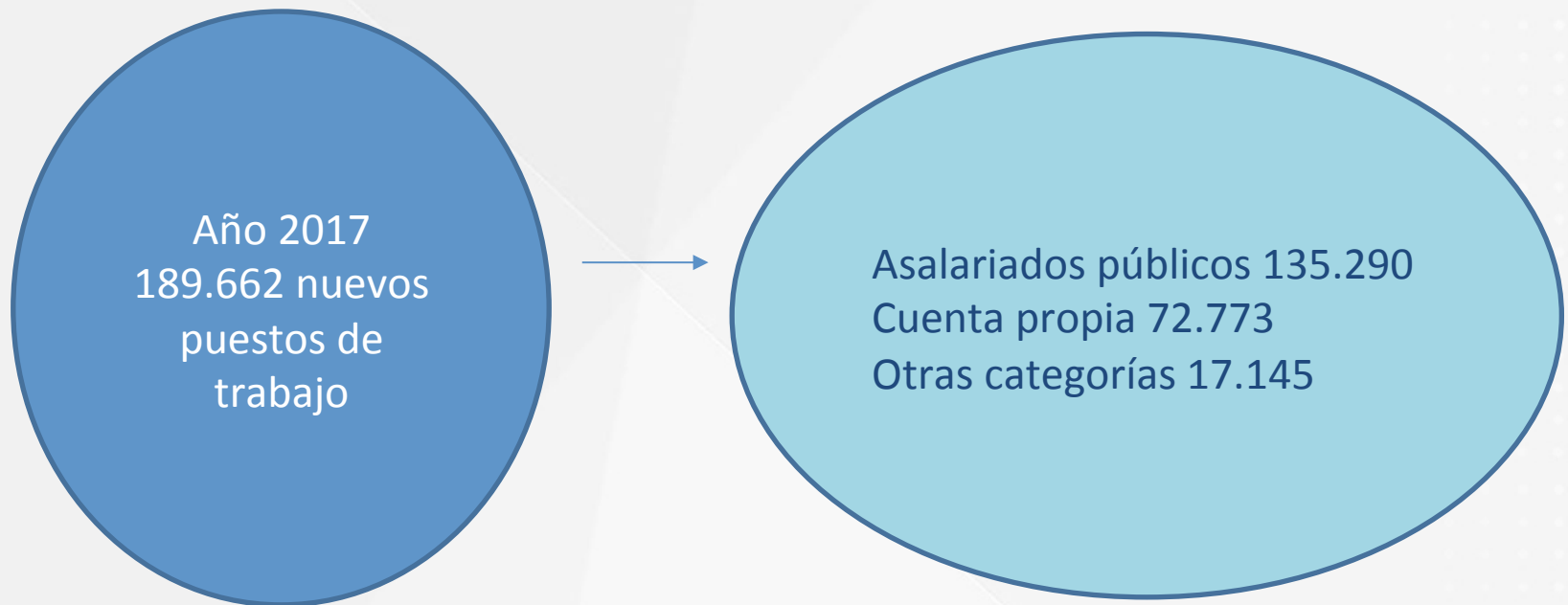
DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN CHILE



DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO CHILE



DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO CHILE



**En igual período se perdieron 35.546 empleos asalariados
en el sector privado (-19%)**

DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO CHILE

Dic 2017 – Mar 2018 (post elección
presidencial)

Mejora la calidad del empleo

- Empleos asalariados privados aumentaron en 65.543.
- Empleos por cuenta propia disminuyeron en 48.406.
- Está aumentando la fuerza de trabajo (mejores expectativas)



**DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR
NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.**



DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

Críticas que ha formulado la OCDE a Chile: rigidez de nuestra normativa laboral; baja incorporación de mujeres y de jóvenes al mercado del trabajo.

Debemos avanzar no solo en mejorar las relaciones laborales verticales, sino que también, y, muy especialmente, las horizontales: jóvenes, mujeres, tercera edad y personas con discapacidad.

Jóvenes: Participación laboral de un 34,5% (47,1% de la OCDE).

Desempleo 17% (promedio país 6,4%).

38,3% de los jóvenes que trabaja lo hace de manera informal.

Solo un **9% de los jóvenes estudia y trabaja a la vez** (un 40% solo estudia; un 29% solo trabaja y un 22% no estudia ni trabaja)

- ¿Qué estamos haciendo? **Un estatuto laboral para jóvenes estudiantes**, que permita conciliar trabajo y estudios, adaptando sus jornadas y sin perder beneficios.

DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

- **Mujeres**: Participación laboral femenina de un 49,3% (55% OCDE Latinoamérica, 61% OCDE global y 70% Suecia). Debemos avanzar en facilitar la conciliación trabajo y familia, entendiendo que el cuidado de los hijos no es responsabilidad solo de las madres, sino que también de los padres: corresponsabilidad parental. Un 96,9% de las personas que están fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes son mujeres.
- Establecer beneficio de sala cuna universal: eliminar actual discriminación.



DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

- Adultos mayores: Participación laboral de un 35,2%.
- Nuestra ley (salario mínimo) y programas (capacitación y becas laborales) hoy los discriminan.
- Alternativas de conciliar seguir trabajando o jubilarse para aquellos que lo deseen.



DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

- Personas con discapacidad: Ley N°21.015 “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”. Entró en vigencia el 01 de abril pasado.
- 369 empresas inscritas con un total de 2.231 trabajadores (1.402 hombres, 829 mujeres).



DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

Trabajo a distancia: Va en línea con la tendencia de compatibilizar trabajo y familia. Además, favorece al medioambiente al descontaminar y descongestionar las ciudades. Abre espacio a nuevas formas de trabajo, donde la tecnología es un actor relevante. Es un elemento de la esencia en el mundo globalizado que nos rodea hoy.



DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

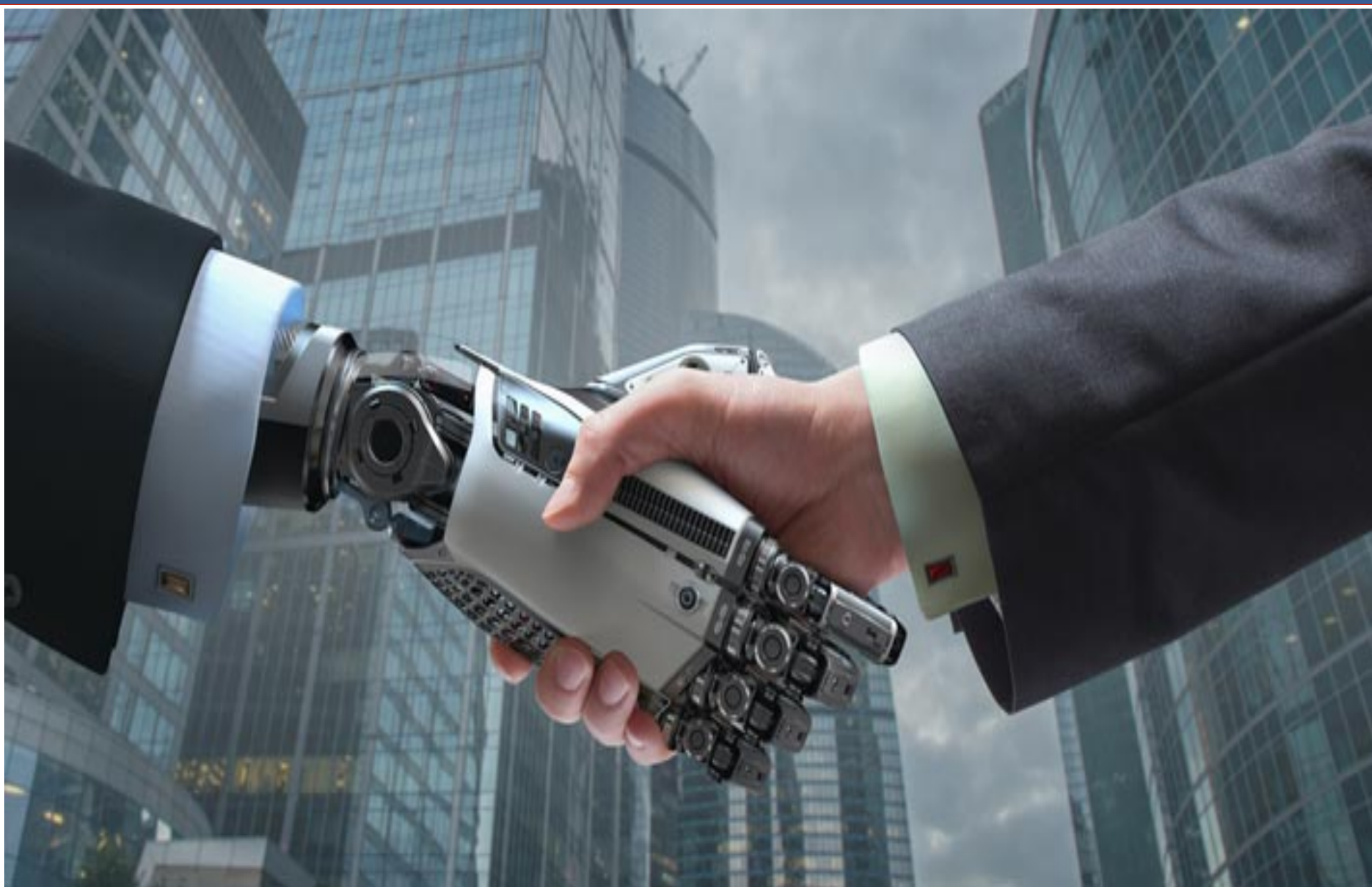
- **Reforma laboral**: Resulta clave retomar la certeza jurídica en las relaciones laborales colectivas. La incerteza produce conflictos y éstos atentan contra la paz social, la cual debe promover todo Estado de Derecho.
- La huelga, como derecho, no debe ser un fin en si mismo, sino que la *ultima ratio* en caso que las partes, libremente, no logren un acuerdo. Debemos promocionar y fortalecer el diálogo, no el conflicto. ¿Cómo hacerlo? (i) Generando confianzas y (ii) Capacitando a los diversos actores de la relación laboral.
- Informe del Consejo Superior Laboral: Reforma presenta nudos o problemas que deberán ser resueltos: procedimiento para grupos negociadores, servicios mínimos, adecuaciones necesarias, extensión de beneficios, incorporación de mujeres a las mesas negociadoras y directorios sindicales, entre otras materias.

DESAFÍOS EN RELACIÓN A LA NORMATIVA QUE DEBE REGIR NUESTRAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

- Dictámenes de la DT: Durante la anterior administración se emitieron 70 dictámenes relativos a la reforma laboral, desde dictámenes marco a dictámenes específicos para materias concretas.
- No son vinculantes para los Tribunales Ordinarios de Justicia. Rol de la DT.



¿Cómo nos preparamos al nuevo mundo del trabajo?



MODERNIZANDO INSTITUCIONES

- **Mejorando nuestro actual sistema de capacitación.**
 - El Estado gasta US\$570M en capacitación.
 - 2/3 de los trabajadores se capacita con franquicia Sence. Cursos en promedio de 24 horas, que generan muy bajo impacto en la empleabilidad.
 - Eliminación del programa + capaz: 40% de deserción en 2017 a un costo de \$3.5M por egresado. Cursos cortos y poco pertinentes.
 - Debemos avanzar en capacitación que genere mayor empleabilidad de nuestros trabajadores, con cursos más pertinentes y eficaces.

MODERNIZANDO INSTITUCIONES

- **Mejorando nuestro actual sistema de capacitación.**
 - Según la OCDE, un alto % de empleos (30%) corre riesgo de automatización en nuestro país en los próximos 25 años. ¿Cómo lo enfrentamos? Subiendo a nuestros trabajadores al tren de la modernidad.
 - Debemos, adicionalmente, lograr conectar la educación técnica y profesional con la capacitación: marco de cualificaciones. Rol de Chile Valora. Tripartismo.
 - Fomentar la educación dual: el 70% del aprendizaje ocurre en el puesto de trabajo. Debemos mezclar aula y taller.

MODERNIZANDO INSTITUCIONES

- Modernizando nuestra actual Dirección del Trabajo.





**CHILE LO
HACEMOS
TODOS**

Fernando Arab V.
Subsecretario del Trabajo
Mayo 2018