



Hacia una reforma integral del trabajo en Chile

Economía, 28/07/2011



La [Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez](#) ha realizado una [propuesta integral](#) de modificación de la legislación laboral. Tiene a su favor que aborda una variedad de temas pendientes de una forma equilibrada y que parece diseñada para facilitar las negociaciones entre los diferentes actores, al dar acogida a aspiraciones de empleadores, trabajadores y políticos de diferentes signos. Probablemente que hayan participado Andrés Allamand y Ricardo Solari en la preparación de la propuesta tenga que ver con ello.

El diagnóstico del que parten los autores es que nuestro mercado laboral se caracteriza por bajas tasas de empleo, salarios y productividad, además de una alta rotación. A nivel micro, sumaría a todo ellos la prevalencia de relaciones laborales de corto plazo, transaccionales, con cargos de baja autonomía, escasa capacitación y desarrollo profesional. Finalmente, falta indicar que a lo menos dos prácticas están profundamente relacionadas con problemas profundos de Chile; la desigualdad en la distribución de los ingresos, ligada con

las políticas de compensaciones y la falta de oportunidades equitativas para todos los chilenos, relacionada con el modo como se realiza la selección de trabajadores.

La propuesta de la UAI contiene los siguientes elementos;

Explicitar los principios que rigen la normativa legal del trabajo en Chile, una especie de “declaración de principios” que simplifique la resolución de situaciones conflictivas
Modificaciones a la institucionalidad de la Inspección del Trabajo, a través de la creación de agencias especializadas en cada una de las múltiples funciones que hoy realiza (fiscalización, interpretación, certificación de buenas prácticas, etc.)
Modificación del concepto de empresa
Incorporación de nuevas alternativas de jornada laboral, incluyendo el concepto de bancos de horas, a ser utilizados mensual o anualmente, por el individuo o un colectivo de trabajadores
Obligatoriedad de repartir utilidades
Indemnización a todo evento con tope de 11 años
Posibilidad de suspender la relación laboral
Modificaciones en la conformación de sindicatos: debe hacerse frente a inspector del trabajo, el sindicato debe ser informado de los trabajadores recién contratados y afiliación transitoria dentro de los primeros 15 días de relación laboral
Negociación colectiva se hace extensiva a nuevos grupos de trabajadores (contratados por obra o faena, plazo fijo mayor a seis meses), obligatoriedad de informar sobre el proceso, posibilidad de contratar reemplazantes a partir del día 10

Explicitar los principios que rigen la normativa legal del trabajo en Chile, una especie de “declaración de principios” que simplifique la resolución de situaciones conflictivas
Modificaciones a la institucionalidad de la Inspección del Trabajo, a través de la creación de agencias especializadas en cada una de las múltiples funciones que hoy realiza (fiscalización, interpretación, certificación de buenas prácticas, etc.)
Modificación del concepto de empresa
Incorporación de nuevas alternativas de jornada laboral, incluyendo el concepto de bancos de horas, a ser utilizados mensual o anualmente, por el individuo o un colectivo de trabajadores
Obligatoriedad de repartir utilidades
Indemnización a todo evento con tope de 11 años
Posibilidad de suspender la relación

laboral Modificaciones en la conformación de sindicatos: debe hacerse frente a inspector del trabajo, el sindicato debe ser informado de los trabajadores recién contratados y afiliación transitoria dentro de los primeros 15 días de relación laboral Negociación colectiva se hace extensiva a nuevos grupos de trabajadores (contratados por obra o faena, plazo fijo mayor a seis meses), obligatoriedad de informar sobre el proceso, posibilidad de contratar reemplazantes a partir del día 10

Las reflexiones que condujeron al documento de la UAI deben ser la mirada más panorámica que se ha realizado en el último tiempo sobre el trabajo en Chile. Aun así, una reforma integral debiera extenderse a las modificaciones al sistema de capacitación, que no genera empleabilidad ni mejoramiento de las remuneraciones y, por lo tanto, hace dudar de su impacto en el desarrollo del capital humano del país. Revisar el alicaído sistema nacional de competencias debiera ser parte de ese esfuerzo también. Finalmente, la gran reforma laboral debiera abordar de una vez por todas las prácticas discriminatorias presentes en los procesos de selección, favoreciendo la utilización de metodologías que aseguren la igualdad de oportunidades y la identificación del talento independiente del origen social.

Como ya se ha señalado previamente, estamos a tiempo para tener una conversación abierta sobre qué tipo de relaciones laborales creemos que corresponden a un Chile desarrollado.

Publicado originalmente en [Personas en Organizaciones](#)

Foto: Feuillu - Flickr