

Expertos de “Mesa de Reactivación Laboral” propone 22 medidas al gobierno para enfrentar crisis de empleo

La llamada Mesa de Reactivación Laboral entregó al ministro Tomás Rau un paquete de medidas que recomienda mayor flexibilidad en materia de jornada laboral, polifuncionalidad, aprobar con urgencia el proyecto de Sala Cuna y subsidios al empleo de jóvenes y formalidad. También propusieron evaluar la eliminación de la indemnización por años de servicio a cambio de una indemnización a todo evento.

Luego de casi dos meses de trabajo, la denominada Mesa de Reactivación Laboral entregó al gobierno un paquete de 22 medidas para enfrentar el complejo panorama que arrastra el mercado laboral en Chile y que tiene la tasa de desempleo en 9,4% para el trimestre marzo-mayo, un máximo en casi cinco años.

El grupo que entregó las propuestas al ministro de Trabajo, Tomás Rau, estuvo liderado por el economista David Bravo y estuvo también integrado por la directora del Centro de Estudios Financieros del ESE Business School de la U. Andes, Cecilia Cifuentes; el exsubsecretario de Hacienda, Alejandro Micco; la directora del Instituto de Economía de la UC, Claudia Martínez; la exsubsecretaria de la Mujer, María José Abud; el economista y académico de la Universidad Andrés Bello, Benjamín Villena-Roldán; la exministra del Trabajo, María José Zaldívar; el exdirector del Sence, Ricardo Ruiz de Viñaspre; y la doctora en Economía de la Educación de la Universidad de Stanford, María “Cuky” Pérez.

Las sugerencias del grupo de expertos estuvieron enfocadas en cinco categorías: medidas estructurales para incrementar el empleo femenino considerando el ciclo de cuidados; propuestas relativas a subsidios al empleo, jóvenes y formalidad; propuestas sobre capacitación laboral y el sistema de desarrollo continuo de habilidades productivas; propuestas sobre regulación laboral con impacto en empleo; y propuestas en materia de información sobre el mercado laboral.

La medidas

Entre las medidas más importantes está la propuesta de aprobar con urgencia la reforma a Sala Cuna a partir del proyecto actualmente en el Senado, considerando la reciente indicación del gobierno. “Esta indicación permite eliminar de manera efectiva el impuesto a la contratación de mujeres que contiene el artículo 203 del Código del Trabajo, al crear un fondo de sala cuna con un financiamiento en base a cotizaciones del empleador y un aporte del Estado en caso de ser necesario; no elevar el costo del empleador al reasignar la cotización que iba al Seguro de Cesantía y especificando que la obligación del empleador se restringe a la cotización; y garantizar el derecho para madres y padres trabajadores, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado”, entre otros.

Sin perjuicio de lo anterior, la Mesa también propone considerar la entrega de recursos adicionales al sistema de salas cunas públicas para que puedan hacer frente a un potencial aumento de demanda por la reforma, así como para que puedan cubrir la temporada estival y tengan capacidad de proveer un horario extendido según la demanda de los padres. También establecer los mecanismos que garanticen que el monto del beneficio sea suficiente para acceder efectivamente a un establecimiento de sala cuna en cada comuna, con ajustes que reconozcan las diferencias en costos y disponibilidad de oferta entre regiones.

Otra propuesta aborda la ampliación de la cobertura de educación preescolar para niños y niñas entre los 2 y 4 años para cubrir la brecha de más de 20 puntos de Chile con la OECD y establecer un nuevo sistema universal de cuidado extraescolar.

En materia de empleo joven, el grupo recomienda que el Subsidio Unificado al Empleo (SUE) permita que el empleador conozca si el trabajador califica para el subsidio antes del momento de la contratación para que efectivamente opere como un incentivo a la contratación, la ampliación del trabajo a 2 o 3 turnos en las obras públicas, y establecer un grupo de trabajo dentro del gobierno para evaluar distintas estrategias y medidas para abordar el desafío de incrementar la formalidad en el mercado laboral.

En materia de capacitación laboral, la Mesa recomienda mantener la franquicia tributaria de capacitación, pero con cambios significativos: Establecer un copago de empresa a todo evento con algunas excepciones, mejorar el acceso y las posibilidades de beneficios para las pymes por múltiples vías, y no franquiciar modalidades autoaplicadas y online asincrónicas, entre otras. También se recomienda modificar los programas sociales del Sence.

En relación a la jornada laboral, el grupo propone extender el periodo de referencia para el cálculo del promedio de la jornada ordinaria desde las actuales 4 semanas hasta un periodo como el promedio de la OECD (15 semanas) o hasta 52 semanas (Alemania, Países Bajos), con un techo absoluto de horas semanales tal como el establecido actualmente en el artículo 31 (52

horas semanales sumando horas ordinarias y extraordinarias).

Se recomienda también establecer un mecanismo de reducción temporal de jornada ante shocks económicos. “Ante contracciones severas de la actividad nacional o regional predefinidas por ley, las empresas podrán pactar con los trabajadores una reducción de la jornada laboral efectiva en el cual el empleador pagará el proporcional de las horas trabajadas. Las horas reducidas se compensarán parcial o totalmente mediante recursos del Seguro de Cesantía, garantizando la estabilidad de los ingresos del trabajador. El acceso al mecanismo de financiamiento temporal se realiza a cambio de la prohibición de despidos por necesidades de la empresa durante la vigencia del pacto para los trabajadores cubiertos”, sostiene el estudio.

Se propone, asimismo, simplificar la autorización y renovación de jornadas excepcionales en sectores que requieren operación ininterrumpida (por ejemplo, minería, data centers, transporte público, etc.), por cuanto la naturaleza técnica de estas faenas hace inviable la aplicación de la jornada ordinaria.

“Proponemos evaluar rigurosamente la eliminación gradual de la Indemnización por años de servicio a cambio de una indemnización a todo evento, comenzando con los nuevos contratos y financiada con una cotización adicional al Seguro de Cesantía”, añaden.

Otra medida recomienda fortalecer la polifuncionalidad ya establecida en el Código del Trabajo y que se ha visto debilitada por interpretaciones recientes de la Dirección del Trabajo y fallos judiciales en la misma dirección “que distorsionaron el espíritu de la norma original establecida en 2001”.

NEWSLETTER