

INFORME EJECUTIVO

HACIA UN CHILE MÁS JUSTO:
TRABAJO, SALARIO,
COMPETITIVIDAD
Y EQUIDAD SOCIAL



INFORME EJECUTIVO

HACIA UN CHILE MÁS JUSTO:
TRABAJO, SALARIO,
COMPETITIVIDAD
Y EQUIDAD SOCIAL

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1. El Mandato del Consejo	3
2. ¿Por qué la Equidad?	4
3. Niveles de Desigualdad en Chile	6
4. Rol del Crecimiento Económico	8
NUEVO ENFOQUE PARA LA EQUIDAD	10
1. Las "Viejas" Políticas Sociales	10
2. Del "Fordismo" al "Toyotismo"	11
3. Política Social y Laboral para un Nuevo Siglo	12
4. Relaciones Laborales Constructivas	13
SÍNTESIS DE LAS PROPUESTAS DEL CONSEJO	14
1. Familias de Bajos Ingresos	14
• Empleabilidad e Ingresos de los Pobres y Vulnerables	14
• Pobreza Dura y Daño Social	14
• Metas, Umbrales e Institucionalidad Social	15
2. Trabajadoras y Trabajadores	15
A. EMPLEABILIDAD Y DESEMPLEO	15
• Capacitación Laboral	15
• Seguro de Cesantía	16
• Intermediación Laboral	16
• Mujeres y Mercado Laboral	17
• Comisión de Salario Mínimo	17
B. RELACIONES LABORALES	17
• Institucionalidad Laboral	17
• Negociación Colectiva	18
• Consejo de Diálogo Económico y Social	18
3. Jóvenes y Escolares	19
• Premio a los Talentos Escolares	19
• Emprendimiento Juvenil	19
• Jóvenes y Mercado Laboral	19
4. Empresas de Menor Tamaño	20
• Emprendimiento de Supervivencia	20
• Mercado de Microfinanzas	20
• Micro y Pequeñas Empresas	20
INTEGRANTES DEL CONSEJO ASESOR	21
STAFF	28

Introducción

1. El Mandato del Consejo

Pese al progreso y desarrollo alcanzado por el país con los gobiernos de la Concertación, situaciones de inequidad social continúan afectando a un número importante de chilenos.

El crecimiento económico y la aplicación de políticas redistributivas han permitido reducir significativamente el porcentaje de compatriotas que vive en la pobreza. Según la Encuesta Casen 2006, la distribución del ingreso también ha mejorado. Sin embargo, existe la percepción que, en muchos casos, la retribución por el trabajo resulta insuficiente para alcanzar condiciones de vida digna.

Una sociedad con inequidades sin resolver es un campo propicio para la aparición de discursos confrontacionales, climas de desconfianza y enfrentamiento. Estas situaciones perturban nuestra convivencia, perjudican la consolidación de un sistema armónico de relaciones laborales e incluso, en el mediano plazo, pueden afectar las condiciones de competitividad de nuestra economía y su potencial de crecimiento.

El desarrollo del capital humano, mediante la educación, la capacitación, la certificación del conocimiento, es en el largo plazo determinante para incrementar la productividad y los salarios en la economía chilena. Al mismo tiempo, el gobierno está llevando a cabo un enorme esfuerzo para cumplir su compromiso de construir un sistema de protección social que dé seguridad a las personas. Ello se manifiesta en las reformas previsional, de infancia y salud, y también debe expresarse en otras políticas dirigidas a mejorar la distribución del ingreso y favorecer un mercado del trabajo más moderno y equitativo.

Lograr una mayor equidad en el mundo del trabajo es parte de esta tarea. Es un sentido anhelo de la ciudadanía que se adopten medidas para fortalecer los ingresos de las familias, fomentar una mayor capacitación y productividad de las personas, garantizar el trabajo digno y promover relaciones laborales equilibradas y constructivas. En este orden de materias, el fortalecimiento del ejercicio de la libertad sindical y su manifestación en la negociación colectiva ocupan un lugar relevante.

En materia de trabajo y equidad nuestro país muestra importantes logros en los últimos años. Sin embargo, los desafíos aún son formidables. El desempleo entre los jóvenes y las mujeres es inaceptablemente alto. Junto con zonas pujantes conviven provincias y municipios que arrastran una cesantía de naturaleza estructural hace ya muchos años. Comparadas con otros países similares, las remuneraciones siguen siendo muy desiguales y la participación laboral de mujeres y hombres se mantiene baja. El porcentaje de trabajadores que negocia colectivamente al interior de la empresa es reducido. Los mecanismos de capacitación y de intermediación laboral son insuficientes. También se requieren perfeccionar y fortalecer los sistemas de aseguramiento contra el desempleo, la justicia laboral y la defensoría de los trabajadores.

Para abordar estos desafíos, el 23 de agosto de 2007, la Presidenta Michelle Bachelet creó un Consejo Asesor Presidencial formado por figuras públicas del más alto nivel. Durante ocho meses, el Consejo discutió un conjunto de propuestas cuyo objetivo es dar respuesta a los desafíos de la política social, el mercado del trabajo y las relaciones laborales. Se trata de

“En materia de trabajo y equidad nuestro país muestra importantes logros en los últimos años. Sin embargo, los desafíos aún son formidables”

fomentar en la sociedad chilena un tipo de progreso inclusivo, moderno, que promueve la competencia y brinda oportunidades. Son propuestas que, sobre la base de nuestra historia, intentan apoyar la construcción de un futuro mejor para todos.

2. ¿Por qué la Equidad?

La equidad tiene diversas dimensiones: inclusión; igualdad de oportunidades; movilidad social y vulnerabilidad. Es importante tenerlas presente, por cuanto cada una de ellas requiere distintas políticas orientadas a agentes sociales diversos. Por ejemplo: el gasto social focalizado en los pobres tiene como objetivo incluir a estas familias dentro de la sociedad. La igualdad de oportunidades privilegia políticas orientadas a los niños y escolares. El acceso a la educación superior constituye el principal mecanismo de movilidad social en Chile. El sistema de protección social intenta reducir la vulnerabilidad.

“La inequidad se traduce en distintas posibilidades para niños y jóvenes a la hora de influir y determinar sus trayectorias de vida”

¿Por qué es problemática la falta de equidad?

En primera instancia, es una responsabilidad social integrar a los excluidos. La falta de equidad genera distintos niveles de calidad en educación y salud: educación pública y educación privada, salud pública y salud privada.

La inequidad se traduce en distintas posibilidades para niños y jóvenes a la hora de influir y determinar sus trayectorias de vida.

Se producen también diferencias de poder y capacidad de influir en las grandes decisiones nacionales.

Cuando la existencia de inequidad va además acompañada de poca (o nula) movilidad social, esto genera un aumento de tensiones y del grado de conflictividad social. Todo esto afecta negativamente el ritmo del crecimiento económico y también el ánimo con que se construye una sociedad.

Por último, la persistencia de la inequidad conduce a la fragmentación social, lo que reduce la capacidad de diálogo entre las partes.

La información proporcionada a continuación ilustra, a través de los resultados de la prueba SIMCE, el diferencial en la calidad de la enseñanza básica: los escolares pertenecientes al grupo socioeconómico alto tienen un desempeño mayor del orden del 30% respecto de los escolares del grupo socioeconómico medio bajo y bajo. Un diferencial de 30% que se mantiene en el tiempo, implicaría una distancia de alrededor de 200 puntos en la PSU (Prueba de Selección Universitaria); o sea, 700 versus 500 puntos, lo cual hace toda la diferencia en el acceso a la universidad.

En el caso de oportunidades en el mercado del trabajo, es posible apreciar los grandes diferenciales observados en las tasas de desempleo a través de los distintos grupos de ingreso. En el año 2006, la tasa de desempleo en los deciles 1 y 2 (los de menores ingresos) era de 26,6% y 14,7%, respectivamente. Eso, contra un 3,2% y 2,4% para los deciles 9 y 10 (los de mayores ingresos). El desempleo juvenil alcanzó (durante el 2006) al 33,5% en el quintil de menores ingresos; mientras que en el de mayores ingresos fue de 6,7%.

¿Por qué estamos impacientes por la equidad?

Hasta hace poco, el problema central de la economía chilena estaba asociado a los desequilibrios macroeconómicos, inflación y déficit de la balanza de pagos. Pero estos fenómenos ya están bajo control, lo que crea las condiciones para discutir los temas distributivos que afectan a toda la población. Por otra parte, la economía chilena ha demostrado que puede alcanzar altos ritmos de crecimiento. Esto es condición necesaria para lograr otros objetivos.

Chile ha probado que tiene una gran capacidad para integrarse al mundo. Además, la economía chilena ha ocupado los primeros lugares del ranking de competitividad. Hoy estamos en una trayectoria que nos va a acercar al conjunto de los países desarrollados. Estas naciones se caracterizan, entre otras cosas, por tener patrones distributivos altamente equitativos.

El relativo éxito logrado por la economía chilena genera expectativas en toda la población: ahora es posible superar las desigualdades existentes. Si hemos sido capaces de penetrar con nuestras exportaciones mercados distantes y complejos, ¿por qué no tenemos el mismo empuje y energía para resolver los problemas inequitativos internos?

En breve, para ser un país desarrollado no basta con alcanzar un alto ingreso per cápita: se requiere un mayor nivel de equidad.

Equidad y libertad individual, ¿se contraponen?

Hay dos conceptos opuestos asociados a la libertad individual. Una visión negativa está relacionada con el criterio de opresión que puede experimentar una persona frente a las acciones de otros individuos, el Estado o el gobierno, para frustrar sus deseos. “Ser libre es no ser asediado por otros”, i.e., la libertad consistiría en limitar los poderes de la autoridad (Berlin, 1958). Por otra parte, hay una visión positiva de libertad, como expansión de oportunidades de desarrollo y creación humana (A. Sen, 1999). Esta última noción afirma que una persona debiera tener la autonomía para poder definir su destino e influir sobre lo que será su vida. El ejercicio de la libertad se expresa así en la capacidad de realización de los sueños.

Existe la errada percepción de que alcanzar mayores niveles de equidad podría afectar la libertad individual. Pero ésta se ve permanentemente expuesta por factores como la posibilidad de despido, la pérdida de prestigio social, la incertidumbre, la angustia, el estrés. En suma, la libertad individual está afectada por los problemas y esfuerzos que representa mantener un estándar de vida y el temor de perderlo en cualquier momento.

En una sociedad en que existe inequidad, se requiere que el Estado implemente el principio de igualdad de oportunidades, especialmente en la partida, en los niños (Rawls, 1971). Esto, para que todos puedan tener control sobre su presente, pero también respecto a los sueños y proyectos del futuro. La igualdad de oportunidades entendida como la existencia de derechos ciudadanos no es exclusivamente tarea del Estado; además, debe ser complementada con la responsabilidad a nivel individual. Las personas no pueden depender total y permanentemente del Estado. La existencia de derechos requiere como contraparte un aumento de las responsabilidades individuales. El compromiso con los pobres es otorgarles derechos básicos, pero ellos también poseen la responsabilidad individual de superar la pobreza.

“Para ser un país desarrollado no basta con alcanzar un alto ingreso per cápita: se requiere un mayor nivel de equidad”

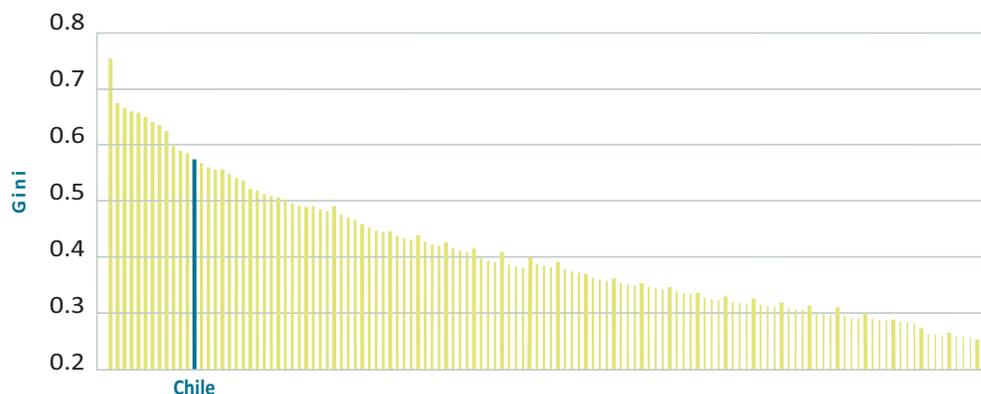
“Una persona debiera tener la autonomía para poder definir su destino e influir sobre lo que será su vida. El ejercicio de la libertad se expresa así en la capacidad de realización de los sueños”

“La igualdad de oportunidades entendida como la existencia de derechos ciudadanos no es exclusivamente tarea del Estado. Debe ser complementada con la responsabilidad a nivel individual”

3. Niveles de Desigualdad en Chile

Chile está en el grupo de países con mayor desigualdad; ocupa el lugar 12 entre más de 100 naciones en una medición del año 2000.

Ranking Mundial de Desigualdad (año 2000)



Fuente: Banco Mundial 2004

Los niveles de desigualdad varían muy poco a través del tiempo. Esto es algo que se repite en todos los países. Considerando el período 1990-2006 se observa lo siguiente:

- (i) El decil más pobre tiene un porcentaje relativo del ingreso nacional que fluctúa en torno al 1,3%. En cambio, el decil más rico recibe alrededor del 40% del ingreso.
- (ii) Luego, el decil más rico tiene un nivel de ingresos que es alrededor de 30 veces superior al del decil más pobre.

Índices de Desigualdad 1990-2006

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006
Decil Superior/ Decil Inferior	30,1	27,9	29,9	32,2	34,5	32,2	34,6	31,3
Quintil Superior/ Quintil Inferior	14,0	13,2	14,0	14,7	15,5	14,5	14,6	13,1
Coefficiente Gini	0,57	0,56	0,57	0,57	0,58	0,58	0,57	0,54

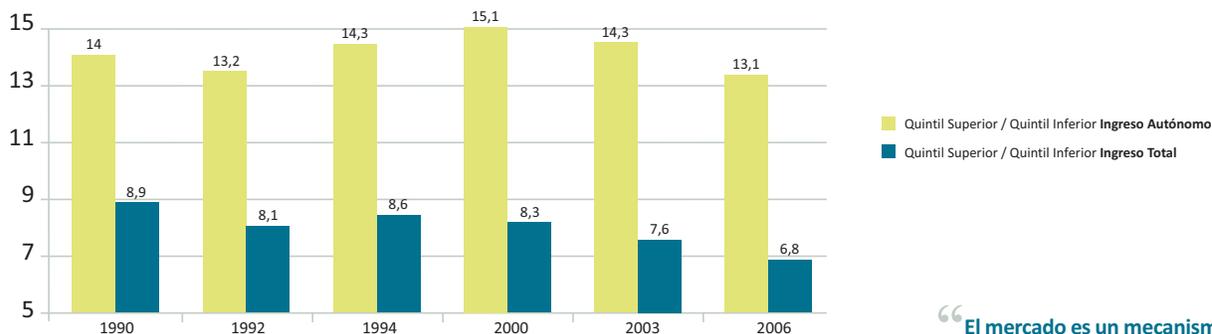
Fuente: Casen

Estas desigualdades resultantes son la consecuencia del juego de las fuerzas del mercado. Por otra parte, el rol de la política social radica en ayudar más a los grupos que tienen un menor nivel de ingresos. De esta manera se trata de reducir en parte los diferenciales resultantes de la acción del mercado.

¿Qué ocurre en nuestro país al respecto? La política social chilena tiene un alto grado de focalización, especialmente en las familias de menores ingresos. Esta focalización tiene una consecuencia muy importante. Como resultado de las fuerzas del mercado, el diferencial entre el quintil superior y el inferior fluctúa entre 14 y 13 veces. Ahora, gracias al gasto social, la distancia se reduce a menos de 7 veces (6,8 veces en el 2006). En otras palabras, la política social logra disminuir de manera significativa la desigualdad generada por el mercado.

“Como resultado de las fuerzas del mercado, el diferencial entre el quintil superior y el inferior fluctúa entre 14 y 13 veces. Ahora, gracias al gasto social, la distancia se reduce a menos de 7 veces”

Ingresos Quintil Superior/Ingresos Quintil Inferior



Fuente: Casen

En síntesis, el mercado es un mecanismo muy eficiente para la asignación de recursos y la generación de empleo, pero no resuelve el problema de la equidad; tiende a preservar la distribución regresiva inicial. Por otra parte, la política social ha cumplido un rol importante en reducir la desigualdad de ingresos existente, aun cuando, como hemos visto, queda una brecha importante que nos interesa abordar.

“El mercado es un mecanismo muy eficiente para la asignación de recursos y la generación de empleo, pero no resuelve el problema de la equidad; tiende a preservar la distribución regresiva inicial”

4. Rol del Crecimiento Económico

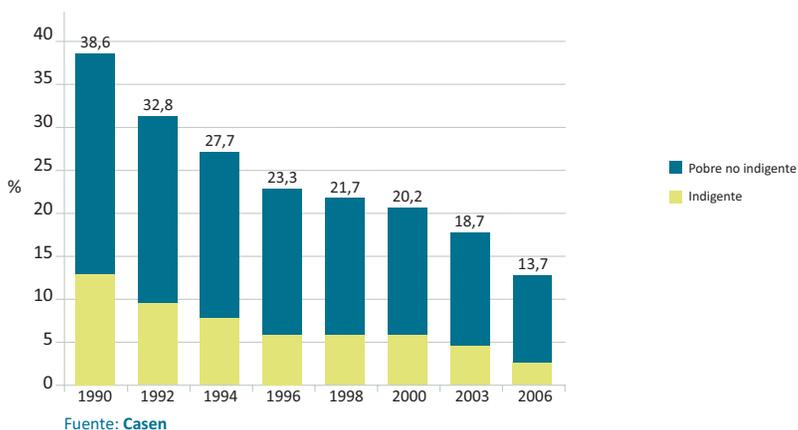
Entre 1960 y 1985, Chile tuvo una tasa de crecimiento del 2,5% anual; en términos per cápita esto implica un aumento inferior al 1% por año. A partir de 1985, la tasa de crecimiento anual es cercana al 6%, lo que rompe con el patrón histórico y ha generado un ritmo de aumento del ingreso per cápita superior al 4% por año.

“Un alto ritmo de crecimiento es condición necesaria pero no suficiente para resolver los problemas sociales”

El crecimiento económico ha sido muy importante para reducir la pobreza y la indigencia; y para aumentar el nivel de consumo de la población. Una serie de indicadores dan cuenta de sus positivos efectos: (i) Ha disminuido el número de pobres e indigentes. (ii) Ha aumentado de forma considerable el consumo material de la gente. (iii) Se ha incrementado la cobertura de educación, salud y vivienda.

Un alto ritmo de crecimiento es condición necesaria pero no suficiente para resolver los problemas sociales. A pesar de los logros de las últimas dos décadas, persisten altos niveles de inequidad. De ello dan cuenta los siguientes cuadros:

Evolución de la Pobreza e Indigencia 1990 - 2006 (%)

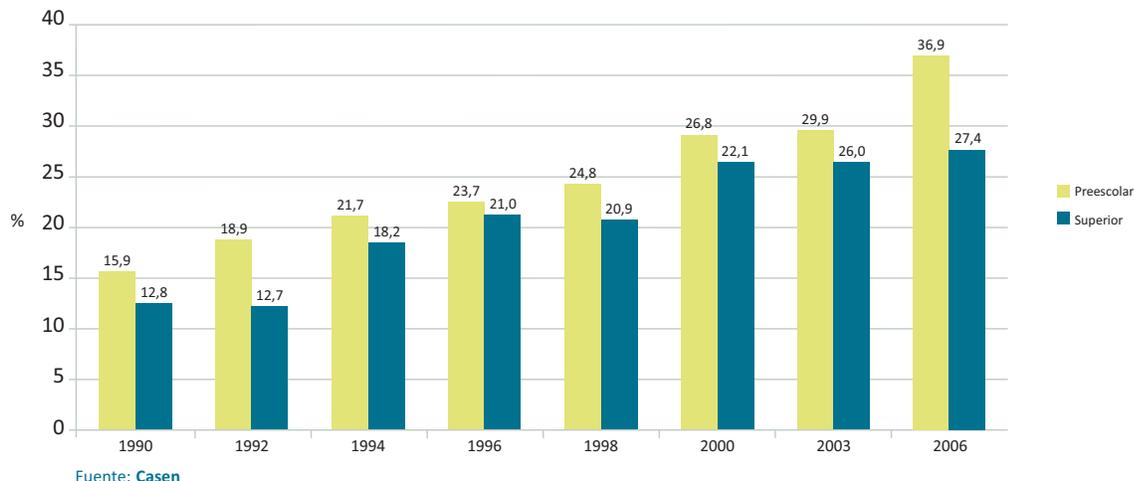


Cobertura de Acceso a Bienes de Consumo Durable (% con acceso)

	Población Vulnerable		País	
	1992	2002	1992	2002
TV-Color	7,3	56,8	54,3	89,0
Equipo Hi-Fi	3,2	33,7	32,2	69,5
Lavadora	40,0	51,4	50,0	83,0
Refrigerador	8,2	48,4	55,6	84,3
Celular	0,0	29,8	1,1	53,6
Vehículos	5,0	10,2	20,9	32,2
Secadora		26,4		45,1

Fuente: Casen

Niveles de Cobertura Educativa: **Preescolar y Superior**
1990-2006 (%)



No hay que confundir medios con fines. El crecimiento económico constituye solamente un mecanismo para lograr el incremento del bienestar de hombres y mujeres y la expansión de sus alternativas de decisión. Pero no es el único objetivo. En un país desigual y en el que existe una cantidad importante de gente que vive en condiciones de pobreza, hay consenso en cuanto a que es necesario tomar medidas en el presente para resolver la apremiante cuestión social y distributiva. El éxito y la viabilidad política de una estrategia de crecimiento en contextos democráticos requieren que ésta sea incluyente de los grupos de menores ingresos y que esté orientada a lograr una igualdad de oportunidades para todos. Como lo señala el Premio Nóbel Amartya Sen (1988) “el mejoramiento de las condiciones de vida de todos debe constituirse en un objetivo primordial de todo el proceso económico”.

Para avanzar en esa dirección, se presenta un nuevo enfoque para las políticas sociales y laborales.

“El éxito y la viabilidad política de una estrategia de crecimiento en contextos democráticos requieren que ésta sea incluyente de los grupos de menores ingresos y que esté orientada a lograr una igualdad de oportunidades para todos”

Nuevo Enfoque para la Equidad

Perspectiva de Políticas Sociales y Laborales

Pobres		SIGLO XX	SIGLO XXI
		Superación Necesidades Básicas	Empleabilidad Autosustentación
Gasto Social Sectorial	Educación	Cantidad	Calidad
	Salud	Cantidad	Calidad
	Vivienda	Cantidad	Calidad
Trabajadoras y Trabajadores		Estabilidad Laboral (inamovilidad)	Productividad y Remuneraciones <ul style="list-style-type: none"> → Capacitación → Reducción asimetría poder de negociación
Escolares y Jóvenes		Cantidad Escolaridad	Calidad Autonomía

1. Las “Viejas” Políticas Sociales

Las políticas sociales del siglo XX estaban orientadas a aliviar la situación aflictiva de los pobres. Para este efecto se elabora “la línea de pobreza”, la cual cumple distintos propósitos: (i) Identificar a los grupos que están bajo la frontera que define esta línea. (ii) Establecer políticas que ayuden a los pobres a superar la satisfacción de sus necesidades básicas. (iii) Evaluar la efectividad de dichas medidas a través de la contabilidad del número de personas que a través del tiempo permanece bajo la línea.

Durante esos años, el gasto social en educación, salud y vivienda utiliza fundamentalmente indicadores cuantitativos. El número de colegios, de hospitales y de soluciones habitacionales constituyen objetivos específicos de política social. El supuesto implícito consiste en creer que la construcción de colegios y hospitales resuelve completamente los problemas de educación y salud. Obviamente, su existencia es una condición necesaria para comenzar a abordar las cuestiones educacionales y de salubridad. Además, al igual que en el tema pobreza, el foco en indicadores cuantitativos constituye un mecanismo sencillo para evaluar el desempeño de los respectivos programas.

Hay un componente importante de la política social que opera a través del mercado laboral. Puesto que el Fisco posee recursos reducidos para financiar el gasto social (durante el siglo XX), se utilizan impuestos a la planilla de remuneraciones para sufragar prestaciones sociales a los trabajadores. Supuestamente estos tributos serían financiados por los empresarios. Sin embargo, como todo impuesto que opera en el mercado productivo, parte de éste es pagado por los empresarios y los trabajadores, pero también por los consumidores. Otro aspecto de la política laboral que se privilegia es la estabilidad del empleo. Esto se implementa a través de varias medidas que contribuyen prácticamente a la inamovilidad laboral. La idea implícita aquí es que para alcanzar el objetivo de pleno empleo se requiere asegurar su estabilidad ¿Cómo? A través de la inamovilidad.

El entorno en el cual operan las políticas sociales y laborales previamente descritas se caracteriza por dos dimensiones: un sistema de producción “fordista” y una economía altamente protegida (del mundo exterior). Las ganancias de productividad en el sistema “fordista” se logran a través de las economías de escala, especialización y estandarización del bien producido (hay pocas variedades de tipos y calidades de productos). Esto genera un proceso bastante rígido y con trabajadores excesivamente especializados en desempeñar una sola función. Por otra parte, la gran ventaja que tiene el hecho de que la economía local esté protegida del exterior es que el gobierno tiene muchos grados de libertad para aplicar cualquier tipo de políticas.

Ya en las últimas dos décadas del siglo pasado, sin embargo, estas dos dimensiones cambian dramáticamente. Ahora vivimos en un mundo global. La casi totalidad de los países, incluido Chile, han decidido incorporarse de lleno a la economía mundial ¿Por qué?, si esto involucra, entre otras cosas, perder grados de libertad en el control de las políticas económicas y sociales. La respuesta es simple: la globalización es el mecanismo más eficiente y rápido para adquirir el estándar de vida y la tecnología de los países desarrollados.

2. Del “Fordismo” al “Toyotismo”

La economía global se caracteriza por frecuentes innovaciones de productos y reiterados cambios tecnológicos, además de variaciones en los patrones de demanda y búsqueda de diversidad de los bienes. En este nuevo escenario, para alcanzar los niveles requeridos de competitividad, se torna necesario reemplazar el antiguo sistema de producción “fordista” por el nuevo sistema “toyotista”. La esencia de este último paradigma es la flexibilidad, la cual permite acomodarse a los cambios en las preferencias de los consumidores y las innovaciones tecnológicas. Para esto se requiere, entre otras cosas, que los trabajadores posean múltiples habilidades.

La globalización y el nuevo sistema de producción multi-flexible generan fuertes exigencias sobre la competitividad de las empresas y de los países y, por otra parte, sobre la productividad de las personas.

Desde el punto de vista de los individuos, la empleabilidad, la productividad y la autosustentación se transforman en los requerimientos centrales para lograr acceder a los beneficios que genera y proporciona el mundo globalizado. Obviamente hay una estrecha interrelación entre empleabilidad y productividad: aumentos de productividad individual incrementan de manera importante la empleabilidad. Luego, estos dos componentes refuerzan las posibilidades de autosustentación, es decir, la capacidad de poder determinar y controlar la trayectoria de vida personal.

Por último, hay una asociación entre productividad y remuneraciones; ésta es una interrelación que se retroalimenta positivamente. Incrementos de productividad debieran generar mejores remuneraciones; por su parte, aumentos de remuneraciones estimularían incrementos de productividad.

“La globalización es el mecanismo más eficiente y rápido para adquirir el estándar de vida y la tecnología de los países desarrollados”

“Se torna necesario reemplazar el antiguo sistema de producción “fordista” por el nuevo sistema “toyotista”. La esencia de este último paradigma es la flexibilidad productiva y tecnológica”

3. Política Social y Laboral para un Nuevo Siglo

Todo lo anterior afecta la lógica, el foco y el diseño de las políticas sociales y laborales del siglo XXI. Además, clarifica la interacción profunda que hay entre ambas. La “mejor política social” consiste en que cada persona tenga un empleo, y que éste proporcione un ingreso que permita cubrir un nivel de vida satisfactorio.

“La “mejor política social” consiste en que cada persona tenga un empleo, y que éste proporcione un ingreso que permita cubrir un nivel de vida satisfactorio”

En consecuencia, el nuevo principio básico de las políticas sociales no radicaría en aliviar la situación aflictiva de los que están fuera del mercado del trabajo para que permanezcan al margen. El propósito central es inducir e incentivar a las personas a capacitarse, buscar empleo y trabajar. Este nuevo foco sustituye los problemas de dependencia y asistencialismo de las políticas sociales del siglo XX, poniendo los acentos en la autoestima y la autosustentación.

De manera complementaria, las políticas sociales sectoriales requieren poner el énfasis en los aspectos cualitativos: atenciones de salud efectivas y oportunas, viviendas adecuadas y una educación de buena calidad, contribuyen, ciertamente, a elevar el autoestima.

En el largo plazo, los aumentos de productividad están asociados a mejoras en la calidad de la educación. Pero antes que eso, la capacitación constituye uno de los principales mecanismos para aumentar la productividad de las personas que han terminado la educación escolar. Aún más, dada la velocidad y frecuencia del cambio tecnológico, se requiere capacitación, reconversión laboral y una re-actualización permanente de toda la fuerza de trabajo.

“El nuevo principio básico de las políticas sociales no radicaría en aliviar la situación aflictiva de los que están fuera del mercado del trabajo para que permanezcan al margen. El propósito central es inducir e incentivar a las personas a capacitarse, buscar empleo y trabajar”



4. Relaciones Laborales Constructivas

Otro factor fundamental para el incremento de la productividad son las relaciones laborales. Lo conveniente son vínculos cooperativos y no conflictivos ¿Cómo construirlos?

La experiencia de los países desarrollados muestra que la existencia de una voz colectiva de los trabajadores a través de sus dirigentes sindicales puede constituirse en un mecanismo para el aumento de la eficiencia (Freeman, 2006). Esto ocurre debido a que la interacción entre los empleadores y el sindicato genera canales directos de transmisión de información. Dialogan sobre sus diferencias, establecen un sistema de reglas y regulaciones que son “justas” para ambas partes. Además, los acuerdos logrados con los sindicatos constituyen compromisos creíbles. Esto permite instituir un horizonte de largo plazo. En suma, se trata de una situación positiva para todos.

Por otra parte, cuando los trabajadores perciben que son tratados de manera injusta, decae el esfuerzo y dedicación que ponen en el desempeño de su actividad. La presencia de sindicatos puede ayudar a mejorar el ambiente de trabajo, generando relaciones laborales equitativas, todo lo cual influye positivamente sobre la productividad.

La negociación colectiva sirve de contrapeso para la asimetría de poder que existe entre trabajadores y empleadores. Esto es lo que se denomina una “nivelación del campo de juego” en las relaciones laborales. La negociación colectiva respaldada por la legislación laboral desempeña un rol significativo para asegurar que los incrementos de productividad se transformen en aumentos de remuneraciones de los trabajadores.

Por otro lado, la literatura económica proporciona una serie de elementos que plantean que la negociación colectiva constituye un mecanismo necesario a la hora de elevar la productividad y el salario. Por ejemplo, reemplazar a un trabajador por otro desconocido tiene un costo para la empresa: hay que capacitarlo y se ignora si se insertará adecuadamente en la cultura organizacional. Existe entonces un costo de reemplazo que puede llevar a pagar una remuneración mayor antes que asumir el riesgo de “lo desconocido”. Por su parte, cuando un trabajador evalúa cambiarse de empleo estaría asumiendo un riesgo (entrar a una empresa desconocida), lo que lo induce a exigir una remuneración mayor. Todo lo anterior hace que la negociación colectiva aporte beneficios netos a trabajadores y empresas, pues evita costos innecesarios de reemplazo y traslado.

Las propuestas del Consejo están orientadas a inducir un alto grado de responsabilidad individual y generar un nuevo marco de interacción entre trabajadores y empleadores. La idea es abrir espacios para la autodeterminación de cada persona; personas capacitadas con múltiples habilidades, de manera que aumenten su empleabilidad y productividad, logrando así tomar el control de su destino. Pero además se trata de aumentar el diálogo, la confianza y la transparencia en la relación entre trabajadores y empresarios. Esto generará relaciones laborales cooperativas que aumentarán la competitividad de la economía. Lo que aspiramos es a una sociedad chilena con un nivel de equidad similar al de los países modernos.

“La presencia de sindicatos puede ayudar a mejorar el ambiente de trabajo, generando relaciones laborales equitativas, todo lo cual influye positivamente sobre la productividad”

“La negociación colectiva respaldada por la legislación laboral desempeña un rol significativo para asegurar que los incrementos de productividad se transformen en aumentos de remuneraciones de los trabajadores”

“Lo que aspiramos es a una sociedad chilena con un nivel de equidad similar al de los países modernos”

Síntesis de las Propuestas del Consejo

El Consejo ha focalizado sus propuestas en los siguientes grupos objetivos: familias de bajos ingresos; trabajadoras y trabajadores; jóvenes y escolares; y empresas de menor tamaño.

El Diálogo Técnico y Político: El Consejo considera pertinente destacar el clima de deliberación constructiva y respeto democrático en que se condujeron sus sesiones. Los consejeros coinciden en que el ambiente de reflexión, diálogo y análisis que primó en su trabajo sienta las bases de lo que debe ser un nuevo clima y actitud para abordar la discusión pública en nuestro país. Una expresión de este proceso es el acuerdo que hubo sobre la mayoría de los objetivos de política y propuestas específicas. De hecho, en los temas donde existieron diferencias, en general hay acuerdo en los objetivos y las discrepancias se manifiestan más bien en el modo de alcanzarlos. Más aún, el Consejo quisiera destacar que en los pocos temas en que hubo desacuerdos profundos, el diálogo obligó a las partes a ordenar y sistematizar sus posturas con el objeto de comunicarlas mejor. El Consejo espera que el ordenamiento detallado de este debate sea también un aporte a la discusión pública. Entre los consejeros se ha formado la convicción de que este tipo de diálogo técnico y político, conducido con altura de miras y lealtad intelectual, es un modelo que debe continuar y extenderse a una variedad de temas de política pública aún pendientes en Chile.

1. Familias de Bajos Ingresos

Empleabilidad e Ingresos de los Pobres y Vulnerables: El Consejo ha coincidido en la importancia de implementar políticas que aumenten los incentivos a trabajar entre los sectores más necesitados de la población chilena. A la vez se reconoce la trascendencia de generar una aceleración en la tasa de salida de la pobreza, sobre todo cuando esta condición afecta a los niños. Por ello se propone una combinación de dos instrumentos: un subsidio al ingreso laboral y una transferencia focalizada en los niños de familias pobres. El Consejo plantea la introducción de un subsidio de 30% para los ingresos laborales entre 0 y 7,5 UF mensuales; luego esta tasa disminuiría progresivamente hasta cero al alcanzar el ingreso laboral un valor de 15 UF mensuales. Se propone que 20 puntos porcentuales de este subsidio sean pagados al trabajador y 10 puntos porcentuales al empleador; y que el beneficio sea focalizado entre los trabajadores del primer quintil de acuerdo a la Ficha de Protección Social. Se sugiere que la puesta en marcha de este instrumento, dada su novedad, sea paulatina y se aplique inicialmente a los grupos donde se considere que es más necesario acelerar la entrada al mercado laboral (madres y jóvenes), para más adelante incluir a los padres. El Consejo propone, además, una transferencia de 0,5 UF mensuales por niño para hogares del primer quintil de acuerdo a la Ficha de Protección Social. Se reitera la importancia de la gradualidad en la aplicación de este nuevo mecanismo mixto, para lograr un buen diseño y una implementación adecuada.

Pobreza Dura y Daño Social: El Consejo ha coincidido en que existen segmentos de la sociedad y territorios (urbanos y rurales) donde la condición de pobreza y marginación ha llegado hasta un punto tal que hace difícil que políticas sociales de aplicabilidad general sean efectivas. Por ello, se propone una política de apoyo a las organizaciones de la sociedad civil que se han especializado en la intervención de estos segmentos. Esta consiste en aportes públicos que complementen donaciones privadas. Ello, sujeto a un sistema de fiscalización y certificación, de modo que cada peso donado privadamente sea complementado por un peso público.

Al mismo tiempo se sugiere el establecimiento de una estrategia de intervención territorial en política social. Se propone, asimismo, una reforma al sistema de medición de pobreza y vulnerabilidad. Ello, con el objeto de incrementar la efectividad de la política social y los grados de consenso sobre la medida de pobreza.

Metas, Umbrales e Institucionalidad Social: El Consejo ha considerado necesario introducir cambios en la institucionalidad encargada de conducir la política social, de tal manera que exista una autoridad responsable que i) examine la consistencia y coherencia de las políticas existentes; ii) haga un seguimiento de su cumplimiento y iii) se responsabilice de la evaluación de sus resultados a través de un proceso de rendición de cuentas públicas. La propuesta sugiere algunas formas de fortalecer y focalizar la labor de Mideplan en la coordinación y rendición de cuentas de la política de desarrollo social del gobierno. Un grupo de consejeros ha coincidido en la necesidad de establecer objetivos sociales de largo plazo. Para este efecto se propone definir un conjunto de metas mensurables para la política social y se ha sugerido un plazo de 10 años para su cumplimiento. Este grupo estima que la autoridad social debe dar cuenta pública del progreso en el cumplimiento de estas metas. Este grupo estima además que es necesario adoptar un enfoque de logro de umbrales garantizados, como el que ya se encuentra implementado en el sistema de salud y se recomienda su extensión hacia otras áreas; estos umbrales debieran ser presupuestariamente sustentables. Otro grupo de consejeros está en desacuerdo con adoptar un enfoque de metas y umbrales garantizados.

2. Trabajadoras y Trabajadores

El Consejo ha estimado que los temas laborales pueden dividirse en dos áreas: primero, las materias relacionadas con políticas para generar mayor empleabilidad entre los trabajadores, así como aquellas destinadas a reducir los costos y la duración del desempleo. Segundo, los temas asociados a la negociación colectiva, las relaciones laborales y el diálogo económico-social.

2A. Empleabilidad y Desempleo

Capacitación Laboral: La productividad, los salarios y el acceso a empleos de calidad por parte de la fuerza laboral chilena, se ven negativamente afectados por los preocupantes rezagos en escolaridad y competencias que la caracterizan. El Consejo ha coincidido en que es de crucial importancia ampliar de manera significativa la cobertura del acceso a capacitación pertinente y de calidad. Ello, con la finalidad de elevar los ingresos de los trabajadores y la productividad de las empresas, en particular las de menor tamaño. Un sistema amplio de capacitación permitirá también reducir las brechas de oportunidades entre trabajadores, dando acceso a formación a quienes han tenido menores opciones de educación, capacitación y/o reconocimiento formal de sus competencias. Por ello se recomienda una política de capacitación basada en un bono individual para los trabajadores. La idea es que ellos lo puedan usar para cultivar las competencias que estimen pertinentes para su desarrollo y avance profesional; y que éste pueda complementarse con los esfuerzos de capacitación que hagan las propias empresas respecto de sus trabajadores. Además se propone un reforzamiento de los programas de nivelación escolar adulta y una serie de planes de desarrollo de la capacitación en los segmentos más vulnerables de la población.

Seguro de Cesantía: Al Consejo le ha parecido pertinente aclarar en primera instancia que todos los derechos adquiridos por los trabajadores serán respetados. En otras palabras, que todas las propuestas recomendadas en esta área son hechas pensando en que serán aplicadas a los nuevos contratos laborales a partir de la fecha de establecimiento de las leyes y normativas correspondientes. Cabe destacar que ellas representan un nivel base de beneficios laborales; es decir, si un trabajador es contratado por una empresa en la que, por negociación o convenio colectivo, tiene derecho a mejores condiciones, el contrato debiera quedar sujeto a esas condiciones especiales. El Consejo ha coincidido en que el actual esquema de Seguro de Cesantía, si bien representa un avance importante, no genera grados de cobertura y sustitución de ingresos suficientes. Por ello se propone una serie de medidas para perfeccionar el sistema actual del Seguro de Cesantía, lo cual incluye el incremento de los pagos que hace. El Consejo considera, además, que el actual sistema de indemnizaciones por despido ofrece serias deficiencias en cobertura y por tanto otorga una protección muy limitada. En particular, se propone reemplazar la cuenta individual actual por un fondo de indemnizaciones a todo evento. También se plantea avanzar hacia un nuevo sistema de indemnizaciones, que otorgue una protección más efectiva a los trabajadores y que se fundamente en que esos fondos sean provisionados para que se encuentren disponibles al momento del despido. Un grupo de consejeros recomienda que se complemente el fondo de indemnizaciones a todo evento con un pago en caso de despido, en conformidad con las causales descritas hoy en la ley, de medio mes por año de servicio con tope. La acumulación en el fondo a todo evento se acreditaría contra los pagos por despido, al igual que los fondos aportados por el empleador en la cuenta individual del Seguro de Cesantía son descontados hoy. Este grupo de consejeros considera que la combinación de una cuenta de indemnizaciones a todo evento bajo las condiciones aquí propuestas tiene que ser complementada con indemnizaciones por despido menores a las actuales; esto es, ambas medidas tienen que ser aplicadas conjuntamente. Otro grupo de consejeros coincide con la necesidad de complementar el fondo de indemnizaciones a todo evento con un pago en caso de despido, en conformidad con la ley actual. Estos consejeros recomiendan, sin embargo, que las características específicas de reforma al sistema de indemnizaciones sean el resultado de un diálogo tripartito como el que se sugiere en la propuesta de creación de un Consejo de Diálogo Económico y Social.

Intermediación Laboral: El Consejo ha coincidido en que el actual sistema de intermediación tiene grandes deficiencias en cobertura y efectividad. Se reconoce además que el costo de la intermediación laboral aumenta para los trabajadores de mayor vulnerabilidad: justamente aquellos que se desea intermediar con mayor eficacia. Se propone por lo tanto una política agresiva de fomento de un mercado de la intermediación laboral, basado en un sistema de bonos diferenciados de acuerdo a la vulnerabilidad laboral del trabajador, que sean pagados a agencias intermediadoras privadas o públicas en razón al éxito en la colocación. Junto a los subsidios de apoyo a la contratación y capacitación, el sistema propuesto facilitará el acceso de los trabajadores a empleos de calidad, en particular entre quienes más lo necesitan. Se plantea asimismo el desarrollo de una nueva y mejorada Bolsa Nacional del Empleo.

Mujeres y el Mercado Laboral: El Consejo ha coincidido en la necesidad de impulsar políticas que incentiven la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral. Ello debido al impacto que tiene, en la superación de la pobreza y la reducción de la vulnerabilidad, la existencia de un segundo ingreso en el hogar. El principal énfasis de las propuestas elaboradas por el Consejo está orientado al rediseño de aquellas medidas que ofrecen beneficios y protección para las mujeres pero que terminan incrementando su costo de contratación; adicionalmente, ampliar las ofertas de cuidado infantil para mejorar la participación laboral femenina. Entre las principales iniciativas del Consejo en esta área está el establecimiento de subsidios post-natales a los salarios femeninos; transitar hacia el financiamiento de salas cunas por medio de impuestos generales; y flexibilizaciones del post-natal. Al Consejo le ha parecido pertinente aclarar que otras propuestas de este informe, diseñadas para todos los trabajadores, hombres y mujeres, favorecerán de manera especial a las segundas, en particular a aquellas que realizan actividades laborales esporádicas, informales o de temporada, y a quienes se incorporan tardíamente al mercado laboral por razones de maternidad o trabajo en el hogar. Entre estas últimas, están las referidas a capacitación, intermediación y subsidios al ingreso laboral.

Comisión de Salario Mínimo: Un grupo de consejeros ha considerado necesario proponer una institucionalidad que asesore el proceso de deliberación de los reajustes del salario mínimo, informando sobre los costos y beneficios potenciales de los posibles niveles a adoptar, con particular consideración de los trabajadores jóvenes y los de menor calificación. Este grupo considera que esto amerita la creación de una comisión especializada e independiente, encargada de generar esta recomendación. Un segundo grupo de consejeros considera que este proceso de deliberación debiera estar radicado en la institucionalidad propuesta del Consejo Económico y Social que se discute en la siguiente sección. Un tercer grupo considera que esta institucionalidad no es necesaria. Se argumenta que el mecanismo actual ha funcionado en general satisfactoriamente, por lo que no se percibe la necesidad de modificarlo.

2B. Relaciones Laborales

Institucionalidad Laboral: El Consejo ha coincidido en la necesidad de perfeccionar la institucionalidad laboral, de forma de adecuarla a los requerimientos actuales y futuros del país. Ha concordado en la importancia de avanzar en la modernización y profesionalización de las instituciones que están llamadas a hacer cumplir las leyes laborales en toda su amplitud, así como promover el acuerdo y la colaboración entre las partes. Por ende, el Consejo ha considerado pertinente proponer que se apoye, por vía legislativa y con carácter específico, la institucionalización de una Defensoría Laboral pública, independiente, autónoma, descentralizada, altamente especializada y con sistemas de externalización de las labores litigiosas, que aseguren la calidad de cada defensa encomendada y donde la elección por parte del usuario contribuya a ese objetivo. Se concuerda en la necesidad de fortalecer la profesionalización de la Dirección del Trabajo. Se propone capacitar a dirigentes sindicales y empresariales, con el objetivo de generar una interacción más tecnificada entre las partes, que contribuya a mejorar el diálogo e incrementar la confianza. El Consejo reconoce que es urgente proveer más información sobre el estado de las relaciones laborales en el país, tal como lo ha hecho la encuesta sobre trabajo y equidad realizada por este Consejo. Se concuerda además en la necesidad de establecer un sistema de certificación de buenas prácticas laborales, que puede operar como un potencial círculo virtuoso que facilite mejores relaciones y condiciones de trabajo.

Negociación Colectiva: El Consejo concuerda en la necesidad de promover la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores. No obstante lo anterior hay importantes discrepancias respecto de los medios para lograrlo y sus efectos sobre el mercado laboral. Una mayoría de consejeros considera la necesidad de establecer un sistema de adaptabilidad pactada cuyo contenido será determinado por acuerdo de las partes. Se entiende por adaptabilidad pactada la posibilidad de ajustar – vía acuerdos entre los trabajadores y los empleadores – las restricciones existentes (por ejemplo sobre horarios, calendarios, vacaciones, gratificaciones y capacitación) en el Código de Trabajo. Los consejeros concuerdan en que la adaptabilidad pactada de determinadas regulaciones puede convertirse no sólo en un modo equilibrado de adecuación de las formas de organización de las empresas para incrementar su productividad, sino que en un poderoso incentivo para el fomento de un hábito de negociación y una cultura basada en la valoración de la contraparte. Sin embargo, hay desacuerdo entre los consejeros en torno a los sujetos y niveles de la negociación, la forma de enfrentar la adaptabilidad pactada en las empresas de menor tamaño y si se establece el requisito de certificación de buenas prácticas laborales para negociar adaptabilidades. Un grupo de consejeros concuerda en que es necesario implementar otros mecanismos para evitar el fraude de la división artificial de empresas con el fin de impedir la negociación colectiva. Otro grupo de consejeros estima que la legislación actual dispone de los mecanismos adecuados para enfrentar este problema. El Consejo concuerda en que es importante desincentivar el comportamiento polizante por parte de trabajadores que, sin asumir los costos y riesgos de la negociación colectiva, se ven beneficiados por los acuerdos logrados a través de ella. Sin embargo, existen discrepancias respecto del porcentaje (de la cuota sindical) que corresponde cobrar a los trabajadores no sindicalizados. Los consejeros no llegaron a acuerdo en temas muy relevantes relacionados con la titularidad sindical en la negociación colectiva, el reemplazo de trabajadores en huelga, los niveles en los que se debe dar la negociación colectiva y en la inclusión obligatoria en la negociación colectiva de materias que superen el ámbito de la empresa y que sobrepasen la facultad del empleador de organizar y administrar la empresa.

Consejo de Diálogo Económico y Social: El Consejo coincide en la necesidad de promover el diálogo económico y social; y de continuar con la institución de los consejos asesores presidenciales como una instancia consultiva de la presidencia en diversos temas de política pública. Un grupo de consejeros recomienda la creación de un Consejo de Diálogo Económico y Social centrado en la deliberación sobre el mercado del trabajo y las relaciones laborales. Este Consejo estaría centrado en el monitoreo constante de la cambiante realidad del mercado laboral. Este grupo de consejeros considera que un producto de esta constante interacción sería la generación de confianzas de largo plazo entre las dirigencias gremiales y sindicales. Otro grupo se manifiesta en desacuerdo con esta propuesta por considerar poco representativa la constitución de un consejo como el que se propone, y estima que no es conveniente la creación de instituciones dominadas por grupos corporativos.

3. Jóvenes y Escolares

Premio a los Talentos Escolares: El Consejo coincide en la necesidad de impulsar políticas públicas que premien el esfuerzo académico y el talento. El Consejo considera que este tipo de esfuerzo tiene la virtud de conducir simultáneamente al desarrollo económico y a una mayor equidad social. Por ello se sugiere un sistema de premios a los mejores estudiantes de colegios públicos y subvencionados que sirva para financiar aranceles o suplementar ingresos cuando los alumnos pasen a la educación superior. Se sugiere un premio de 20 UF para el 3%-4% mejor de estudiantes de cada grado (7º Básico a 3º Medio) en cada colegio elegible. Otro componente del premio serviría para financiar preuniversitarios que mejoren sus opciones de entrada a la educación superior. El mecanismo que se sugiere debiera evolucionar hasta favorecer a alrededor de 75.000 estudiantes por año en un plazo de ocho años.

Emprendimiento Juvenil: El Consejo coincide en que es necesario dar un impulso al desarrollo de las destrezas, métodos y actitudes involucradas en la creación de empresas. El Consejo considera que una mayor propensión hacia el emprendimiento entre jóvenes de estratos medios y bajos puede ser un mecanismo importante en la generación de un país más equitativo. Por ello se propone un sistema de fondos concursables para dar un impulso a la formación de habilidades emprendedoras entre los jóvenes de los grupos señalados.

Jóvenes y Mercado Laboral: El Consejo coincide en la necesidad de hacer más accesible el mercado laboral para los jóvenes, tanto para aquellos que se insertan por primera vez como trabajadores a tiempo completo, como para quienes buscan empleo para complementar sus ingresos al estudiar. Por ello, se propone potenciar la política de subsidio a la contratación de jóvenes, con un mayor énfasis en los que pertenecen a los hogares más pobres, y crear programas que mejoren la empleabilidad de aquellos en riesgo social. Los consejeros estiman pertinente señalar que no llegaron a acuerdo sobre la posibilidad de ampliar las jornadas parciales y totales para jóvenes con el objeto de ayudar a compatibilizar estudios y trabajo.

4. Empresas de Menor Tamaño

Emprendimiento de Supervivencia: El Consejo coincide en la necesidad de facilitar el camino hacia la formalización para las microempresas de supervivencia. Se reconoce que este camino debe ser consistente con el establecimiento de estándares mínimos aceptables para las condiciones laborales en esas unidades productivas. También se reconoce la necesidad de que este mecanismo se constituya en una alternativa hacia la formalización y no en un sustituto permanente de esta condición. Se propone, por ende, un sistema que haga más paulatino el tránsito hacia la formalidad de las empresas en cuestión que el Consejo ha denominado como “pre-formalización”. El Consejo reconoce, asimismo, que una de las mayores limitantes que tienen las empresas de supervivencia informales son los límites a sus canales de comercialización. Por ello se propone una política de fomento de ferias que faciliten la comercialización de los productos de estos microempresarios.

Mercado de Microfinanzas: El Consejo coincide en la necesidad de desarrollar el mercado de crédito que atiende a los sectores más pobres y vulnerables de la población, siguiendo las exitosas experiencias internacionales de este tipo. Para ello se propone una re-focalización de un instrumento de política existente en Chile como es el subsidio al costo de transacción. El Consejo propone usar este subsidio refocalizado como un instrumento de fomento de un mercado más profundo y heterogéneo de las microfinanzas.

Micro y Pequeñas Empresas: El Consejo coincide en la necesidad de dar impulsos adicionales a las políticas de fomento y apoyo a las micro y pequeñas empresas por ser éstas un mecanismo importante de generación de oportunidades y empleo. El Consejo reconoce, asimismo, que hay bastante por hacer para mejorar la eficiencia y efectividad de la acción pública respecto de las MIPE, en particular en el funcionamiento del Ministerio de Economía como organismo coordinador. Por ello se recomiendan medidas para reforzar el rol coordinador de esta agencia. Se proponen medidas específicas para mejorar el acceso a financiamiento de las MIPE. En particular, se recomienda avanzar en la legislación sobre privacidad para poder establecer un sistema de credit scoring; una nueva y simplificada FECU pensada en las restricciones de capital humano de las MIPE; la aceleración en la adopción de los requerimientos de capital contenidos en Basilea II que reducen los requerimientos para las MIPE y la aceleración de la reforma del sistema de notarios y conservadores con el objeto de acelerar el proyecto de reforma de las centrales de garantía. Finalmente, con el objeto de reducir la asimetría de poder de las MIPE frente a sus grandes clientes, se propone, por ejemplo, legislar para que las sociedades anónimas se vean obligadas a reportar en sus memorias anuales los períodos promedios de pago a proveedores, así como revisar la legislación vigente para asegurar que las condiciones y plazos de pago pactadas al momento de negociar sólo puedan ser modificadas con acuerdo de las partes.

Integrantes

COORDINACIÓN

Patricio Meller Bock (Presidente)

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile; Doctor en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Es Profesor Titular del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile y Director de Proyectos e Investigador de la Corporación de Estudios para Latinoamérica (CIEPLAN). Es autor y editor de 13 libros, en español, inglés y francés. Consultor internacional de la OIT, WIDER, BID, OECD, Banco Mundial, UNCTAD y CEPAL.

Óscar Landerretche Moreno (Secretario Ejecutivo)

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Es Profesor Asistente del Departamento de Economía de la Universidad de Chile y Director Académico del Programa Conjunto en Políticas Públicas Universidad de Chile - Universidad de Chicago. Ha trabajado como asesor en políticas públicas y se desempeña como consultor para Chile de Latinsource.

Andrea Repetto (Coordinadora Comisión Mercado del Trabajo y Políticas Laborales)

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Doctora en Economía del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Es Profesora Investigadora de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez y Profesora Asistente del Centro de Economía Aplicada del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional y es presidenta de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

Humberto Vega (Coordinador Comisión Institucionalidad y Relaciones Laborales)

Ingeniero Comercial y candidato a doctor en la Universidad de Leiden (Países Bajos). Es Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Central. Fue Subsecretario del Ministerio de Planificación Nacional (Mideplan) entre los años 2000 y 2001 y se desempeñó como Director de la Unidad de Estudios Prospectivos y Estratégicos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (2001 – 2003).

Alejandra Mizala (Co-coordinadora Comisión Institucionalidad y Relaciones Laborales)

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Doctora en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional y actualmente se desempeña como directora del Centro de Economía Aplicada y del Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile. Su investigación ha estado centrada en el estudio del comportamiento de los mercados laborales en América Latina.

Dante Contreras (Coordinador Comisión Equidad y Políticas Sociales)

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía de la Universidad de California, Los Angeles. Es Profesor Asociado del Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Sus áreas de investigación incluyen el análisis de los determinantes de la pobreza y la desigualdad. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Calidad de la Educación. Actualmente se desempeña como Oficial de Programa Equidad del PNUD.

Mario Astorga (Coordinador Comisión Empresas de Menor Tamaño)

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Director Ejecutivo del Centro de Investigación de Políticas Públicas para la Pequeña y Mediana Empresa (CIPYME).

CONSEJEROS**Claudio Aravena**

Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad ARCIS. Ex Presidente Nacional de la Confederación de Trabajadores del Comercio, CONFECOVE; Ex Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT. Actualmente se desempeña como asesor de diversos sindicatos.

Harald Beyer

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía de la Universidad de California, Los Angeles. Es autor de varios artículos en economía y política social en revistas especializadas. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Calidad de la Educación y el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Es coordinador académico e investigador del Centro de Estudios Públicos (CEP).

David Bravo

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; candidato a Doctor en Economía de la Universidad de Harvard. Ha realizado investigaciones en mercado del trabajo, desigualdad y seguridad social. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Es Profesor Asistente del Departamento de Economía de la Universidad de Chile y director del Centro de Microdatos.

Augusto Bruna

Abogado de la Universidad Católica. Es Fiscal de la Cámara Chilena de la Construcción; Presidente de la Comisión Laboral de la Cámara Chilena de la Construcción y Representante y Consejero Técnico de los empleadores chilenos ante la Conferencia OIT en Ginebra.

Guillermo Campero

Sociólogo de la Universidad Católica y especialista en “Trabajo Decente” de la OIT. Es investigador de la Corporación de Estudios para Latinoamérica (CIEPLAN) y profesor de Políticas Públicas de la Universidad de Chile y de la Universidad Católica.

Juan Claro

Empresario y director de empresas. Actualmente es Director de ENTEL Chile S.A.; Red Televisiva Chilevisión S.A.; Empresas CMPC S.A.; Antofagasta PLC; Empresas Melón S.A.; Antofagasta Minerals S.A. y Pesquera Friosur. Fue Presidente Consejo Bilateral de Negocios Chile – China, de la Sociedad de Fomento Fabril y de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

Fernando Coloma

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Magister en Economía de la Universidad de Chicago. Fue Presidente del Consejo Asesor de Canal 13. Es Profesor Investigador del Instituto de Economía de la Universidad Católica. Entre los cursos que imparte, destacan: Economía Laboral, Políticas Públicas y Política Económica.

Rosanna Costa

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Es directora del Programa Económico del Instituto Libertad y Desarrollo y miembro del Consejo de Alta Dirección Pública. Es autora de trabajos sobre macroeconomía, finanzas públicas, políticas de empleo y políticas públicas.

Manuel Covarrubias

Pastor Evangélico. Actualmente es Moderador de la Iglesia Presbiteriana de Chile. Realizó sus estudios teológicos en el Bachiller en Teología de la Facultad Evangélica de Teología de Buenos Aires. Se ha desempeñado como Pastor en Rancagua, San Fernando y Concepción. Además ha sido miembro del Directorio de la Sociedad Bíblica Chilena, del Directorio del Comité de Organizaciones Evangélicas y del Directorio de la Clínica Presbiteriana.

Eugenio Díaz

Abogado de la Universidad de Chile. Fue Director Ejecutivo del Centro de Investigación y Asesoría Sindical (1985-1995), entidad asesora de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Actualmente, es presidente de la Comisión Justicia y Paz de la Conferencia Episcopal de Chile.

Eduardo Engel

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile; Doctor en Estadística de la Universidad de Stanford y Doctor en Economía del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Actualmente se desempeña como Profesor Titular de Economía en la Universidad de Yale. Sus principales áreas de investigación son la macroeconomía; las políticas de regulación y competencia y las finanzas públicas.

Margarita María Errázuriz

Socióloga, Presidenta de Comunidad Mujer y miembro del Consejo Superior de la Universidad Alberto Hurtado. Se ha especializado en convivencia social, género y pobreza. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional.

Alan Farcas

Ingeniero de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas de la Universidad de Chile; Magíster en Gestión de la Innovación de la Universidad Carlos III de Madrid. Es Director Ejecutivo de Endeavor en Chile.

Ricardo Ffrench- Davis

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Doctor en Economía de la Universidad de Chicago y Premio Nacional de Humanidades y Ciencias Sociales 2005. Fue Director de Estudios del Banco Central de Chile y Co-fundador de la Corporación de Estudios para Latinoamérica (CIEPLAN). Actualmente es Profesor de Economía de la Universidad de Chile.

Álvaro García

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Doctor en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Se desempeñó como Subsecretario del Ministerio de Planificación Nacional (Mideplan) entre 1990 y 1993. Fue Ministro de Economía de 1994 a 1998, cuando presentó su renuncia. Entre 2000 y 2002 se desempeñó como ministro Secretario General de la Presidencia.

José Andrés Herrera

Ingeniero Industrial de la Universidad de Santiago. Es director nacional de Desarrollo Económico de World Vision Chile y subdirector del Programa de Economía del Trabajo (PET).

Cristóbal Huneeus

Ingeniero Industrial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía de la Universidad de Stanford. Es asesor del Ministerio de Hacienda y Profesor Adjunto del Centro de Economía Aplicada de la Universidad de Chile.

Rodrigo Jordán

Ingeniero Civil de la Universidad Católica; Doctor en Filosofía de la Universidad de Oxford. Es Presidente de la Fundación para la Superación de la Pobreza.

Felipe Lamarca

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica y Consejero del Centro de Estudios Públicos (CEP). Integra los siguientes directorios: Ripley, Fundación Club Deportivo Universidad Católica, Transelec, Compañía Sudamericana de Vapores y Deutsche Bank. Además, ha sido académico de las escuelas de Ingeniería Comercial de la Universidad Católica y de la Universidad Católica de Valparaíso; y de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Joaquín Lavín

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Magíster en Economía de la Universidad de Chicago. Actualmente se desempeña como presidente del Centro de Políticas Públicas de la Universidad del Desarrollo. Ha sido candidato presidencial de la Alianza por Chile en dos oportunidades.

Yerko Ljubetic

Abogado egresado de la Universidad de Chile. Fue jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo (1996 - 2000). Se desempeñó como Subsecretario de Trabajo y Previsión Social entre los años 2000 a 2005; y luego como ministro de esa cartera, entre 2005 y 2006. Actualmente es Fiscal de Enap Refinerías S.A.

Jorge Matute

Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores del Petróleo de Chile (Fenatrapech).

Emilio Morgado

Abogado de la Universidad de Chile con estudios de postgrado en The New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University. Doctor Honoris Causa (Université de Bordeaux, Francia). Profesor de Derecho del Trabajo. Presidente de la Asociación Chilena de Relaciones de Trabajo. Miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. Ex Director Regional Adjunto de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe.

Lily Pérez

Publicista de la Universidad del Pacífico y Diplomada en Filosofía Política de la Universidad Gabriela Mistral. Fue fundadora y vicepresidenta de la Asociación Chilena de Municipalidades; y Diputada por La Florida durante dos períodos (1998 – 2006). Actualmente es Secretaria General de Renovación Nacional.

Luis Roblero

Sacerdote jesuita. Bachiller en Teología de la Universidad Católica y Master en Ciencias Políticas de la Universidad de Oxford. Es Director de INFOCAP, la Universidad del Trabajador.

Jaime Ruíz – Tagle

Doctor en Sociología de la Universidad de Lovaina. Fue Director del Programa de Economía del Trabajo (PET) y Jefe de la Unidad de Estudios Prospectivos de Mideplan. Integró el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Es experto en temas laborales y de seguridad social.

Claudia Sanhueza

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Doctora en Filosofía y Economía de la Universidad de Cambridge, Inglaterra. Experta en econometría aplicada, economía laboral, economía de la educación y economía de la familia. Actualmente es académica de la Universidad Alberto Hurtado y directora del Master of Applied Economics (MAPPE), Universidad Alberto Hurtado-Georgetown University.

Lucía Santa Cruz

Bachelor of Arts de Historia de la London University; Master en Historia de la Universidad de Oxford. Decana de la Facultad de Artes Liberales de la Universidad Adolfo Ibáñez. Integrante de la Nueva Academia de Ciencias Sociales, Políticas y Morales. Miembro del Consejo del Instituto Libertad y Desarrollo.

Claudio Sapelli

Economista; Doctor en Filosofía de la Universidad de Chicago. Es académico y Director de Programas Docentes del Instituto de Economía de la Universidad Católica.

Rodolfo Seguel

Ex diputado y ex presidente de la comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Sergio Molina

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile. Actualmente es Director de la Sociedad de Inversiones Norte Sur SA., Presidente del Directorio de la Universidad de Viña del Mar, Presidente de la Fundación Aprender y miembro del Consejo de la Universidad Alberto Hurtado. Se desempeñó como Ministro de Hacienda, Ministro de Planificación y Cooperación (1990 – 1994) y Ministro de Educación (1994 – 1996).

Enrique Silva Cimma

Ex Ministro de Relaciones Exteriores (1990 – 1994). Además, ha ocupado los siguientes cargos: Contralor General de la República, Presidente del Tribunal Constitucional y Senador Institucional. También fue Profesor Titular de Derecho Público en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile y Profesor Titular de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública de la misma casa de estudios. Es experto en materias de Derecho Público, Ciencia Política y Ciencias Sociales.

Ricardo Solari

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile. Entre 1990 y 1994, se desempeñó como Subsecretario del Ministerio Secretaría General de Gobierno. Fue Director del Banco Estado (1994 – 2000) y Ministro del Trabajo y Previsión Social (2000 – 2005).

Francisco Tapia

Abogado de la Universidad Católica. Abogado Integrante de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en diversos períodos. Asesor de empresas y de organizaciones sindicales. Consultor Externo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica.

Eugenio Tironi

Sociólogo; Doctor en Sociología de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales, París. Investigador y Presidente de Cieplan. Profesor del Instituto de Sociología de la Universidad Católica y miembro del Consejo Superior de la Universidad Alberto Hurtado. Ha sido profesor invitado de la Universidad Sorbonne-Nouvelle (Paris III) Francia y de la Universidad de Notre Dame, EE.UU. Es presidente de la consultora en comunicación estratégica TIRONI Asociados, director de empresas y asesor y director de diversas fundaciones.

Víctor Tokman

Contador Público de la Universidad del Litoral, Rosario, Argentina; Doctor en Filosofía de la Universidad de Oxford, Inglaterra. Actualmente es consultor internacional vinculado a CEPAL y otros organismos y gobiernos de la región. Fue Miembro del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma de las Políticas de Infancia. En la OIT se desempeñó como Sub-Director General para las Américas, Director del Departamento de Empleo y Director del PREALC.

Susana Tonda

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica. Actualmente se desempeña como Directora Ejecutiva del Hogar de Cristo.

Florencia Torche

Socióloga de la Universidad Católica; Doctora en Sociología de la Universidad de Columbia. Actualmente es Profesor Asistente de Sociología en la Universidad de Nueva York y Directora Asociada del Centro de Estudios sobre Bienestar e Inequidad de la Universidad de Columbia.

Rodrigo Tupper

Vicario de la Pastoral Social y de los trabajadores, Vicario de la Esperanza Joven del Arzobispado de Santiago.

Rodrigo Vergara

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Doctor en Filosofía de la Universidad de Harvard. Es Profesor Titular del Instituto de Economía de la Universidad Católica.

Bernardita Vial

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Doctora en Economía de la misma casa de estudios. Es Profesora Auxiliar del Instituto de Economía de la Universidad Católica.

Staff

María Pía Aqueveque (Coordinadora Ejecutiva)

Licenciada en Ciencias Económicas y de la Administración de la Universidad Católica de Chile

Magíster en Políticas Públicas, Universidad de Chile.

Juan Pablo Atal (Secretario de Actas Comisión Mercado del Trabajo y Políticas Laborales)

Licenciado en Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

Diego Puga (Secretario de Actas Comisión Institucionalidad y Relaciones Laborales)

Estudiante de Ingeniería Comercial con mención en Economía de la Universidad de Chile.

Irene Azócar (Secretaria de Actas Comisión Equidad y Políticas Sociales)

Socióloga de la Universidad Católica de Chile

Magíster en Políticas Públicas, Universidad de Chile.

Soledad Hormazábal (Secretaria de Actas Comisión Empresas de Menor Tamaño)

Ingeniera Comercial con mención en Economía de la Universidad de Chile.

Jimena Krautz (Encargada de Comunicaciones)

Periodista de la Universidad de La Frontera.

Marcela Ramos (Investigadora y Editora)

Periodista de la Universidad Andrés Bello.

Nicolás Grau (Coordinador de Estudios)

Ingeniero Comercial con mención en Economía de la Universidad de Chile.

Carolina Echeverría (Asesora de Proyectos)

Ingeniera Comercial con mención en Administración de la Universidad Católica de Chile.

Francisca Penna (Analista Económica)

Ingeniera Comercial con mención en Economía de la Universidad de Chile.

Magíster en Políticas Públicas, Universidad de Chicago.

Andrés Lozano (Analista Económico)

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad Católica de Chile

Magíster en Economía Aplicada, Universidad de Chile.

Sandra Quijada (Experta de Encuestas)

Ingeniera Comercial con mención en Economía de la Universidad de Chile

Magíster en Economía de la Universidad de Chile.



Bernardo Lara (Ayudante de Investigación)

Licenciado en Ciencias de la Ingeniería de la Universidad de Chile.

Felipe Avilés (Ayudante de Investigación)

Licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile.

Marcela Sánchez (Secretaria de la Secretaría Ejecutiva)

Traductora y Egresada de Periodismo de la Universidad Católica.

Hacia un Chile más justo:
Trabajo, Salario, Competitividad
y Equidad Social

CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL
trabajo y equidad

