

Más empleos pero sin metas claras: expertos enjuician las propuestas laborales de Jara y Kast de cara a la segunda vuelta

■ Economistas y abogados revisaron los planteamientos. Hay varias materias que generan apoyo, pero piden más detalle sobre su alcance. Con todo, en ambos programas hay temas que generan preocupación.

POR CAROLINA LEÓN

Luego de la elección del domingo, todos los ojos están en la definición presidencial que tendrá lugar el 14 de diciembre. Ahí se medirán la candidata del pacto Unidad por Chile, Jeannette Jara, y la carta presidencial de los partidos Republicano y Social Cristiano, José Antonio Kast, quienes estos días comenzaron a afinar sus propuestas en caso de llegar a La Moneda y, seguramente, las seguirán relevando en lo que viene. Una de esas aristas es la laboral, en cuyo detalle se introdujo Diario Financiero a través de la mirada de expertos en la materia.

“Ambos programas buscan generar más empleo, pero con recetas distintas. Jara con nueva institucionalidad (Agencia Nacional de Empleo) y reconversión laboral, mientras que Kast con mayor flexibilidad”, reflexionó el coordinador del Observatorio Económico Social de la Universidad de La Frontera, Patricio Ramírez, al comentar las principales ideas de los presidentiables. (ver tablas).

Y a su lectura se sumó la mirada con cierto escepticismo de otros expertos frente a distintos aspectos abordados por los candidatos, quienes –independiente del color político– advierten sobre la importancia de conocer más detalles.

Más empleo

Con relación a la generación de empleos, algo que comparten ambos programas es que en ninguno está establecida una “meta” de nuevos puestos de trabajo.

Pese a esto, los dos plantean varias opciones para dinamizar el

mercado del trabajo.

Sin embargo, ni la inclinación por flexibilidad de Kast ni la nueva Agencia Nacional de Empleo de Jara logran convencer del todo.

En términos generales, planteó el socio de Aninat Abogados, Rodrigo Ugarte, las propuestas laborales de los programas de ambos candidatos presidenciales “no pasan de ser de meros titulares o enunciados de principios y/o propuestas, ya que carecen del contenido mínimo para efectuar un análisis técnico, aunque, en el caso de Jeannette Jara, se aprecia un intento de dotarlo de algo más de desarrollo”, o sea, identifica algún grado más de detalle.

Para el director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), Juan Bravo, el problema es que ninguna de las dos cartas presidenciales aborda un hecho clave: la fuerza laboral con educación superior completa pasó a ser mayoritaria a partir del segundo trimestre de este año, al superar por primera vez a la fuerza laboral cuyo máximo nivel educativo terminado es educación media completa.

Y si bien la mayor educación de la población es una buena noticia, alertó que “es un fenómeno que trae consigo dos aspectos importantes de abordar: el desempleo ilustrado y el subempleo por calificaciones”.

Desde otro punto de vista, el socio de Alborno y Cía Abogados y exdirector del Trabajo, Marcelo Alborno, planteó que, además, hay varios temas ausentes en ambos programas. “Echo de menos propuestas más concretas y específicas sobre capacitación, formación profesional e intermediación laboral. Este asunto

es indispensable para mejorar la empleabilidad de las personas que les permitan acceder a mejores salarios y para las empresas contar con personas más productivas. Se debe avanzar más en capacitación y productividad laboral”, dijo.

Lo positivo

Pese a las observaciones, hay



PRINCIPALES INICIATIVAS LABORALES

JOSÉ ANTONIO KAST

NUEVO MODELO DE INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO

Un nuevo mecanismo, más moderno y flexible, que permita a empleadores y trabajadores pactar libremente un sistema de indemnización a todo evento. Este nuevo sistema se basará en la lógica de una cuenta individual de ahorro, y que podrá convivir con el seguro de cesantía.

FLEXIBILIDAD

Estudio de impacto de ley de 40 horas y Ley Karin en el empleo y en las PYME. Revisión de interpretaciones de la Dirección del Trabajo. También se propone avanzar en jornadas flexibles, contratos por hora, trabajo remoto y nuevas formas de organización laboral, con acuerdos directos entre trabajadores. Adaptación de las normas laborales a las nuevas realidades del empleo, incluyendo el trabajo remoto, la necesidad de conciliación con la vida familiar y las condiciones concretas en que operan las pequeñas y medianas empresas.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Más simplificación y claridad de las normas laborales, para que “empleadores y trabajadores sepan con certeza a qué atenerse”. Foco de fiscalización: salud y seguridad en el trabajo, pago cotizaciones en sectores de interés y no mera verificación meramente formal de protocolos y reglamentos. Evitar la interpretación ambigua. Interpretación clara, precisa y estable. Revisión de las facultades interpretativas del servicio para la simplificación y claridad de normas laborales. Digitalización completa de los procesos de la Dirección del Trabajo.

SALA CUNA

Kast plantea avanzar hacia una política de Sala Cuna Universal con cargo al Estado, en colaboración con proveedores privados. “Esto obligará a una mayor coordinación entre la oferta pública y privada de estos servicios. El modelo busca garantizar que madres y padres puedan conciliar trabajo y vida familiar. Además, garantiremos que puedan elegir libremente la sala cuna que consideren más adecuada”, dice el programa.

BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN

Se propone una rebaja de la tasa de impuesto corporativo efectiva del actual 27% al 23% para las empresas medianas y grandes. Asimismo, se propone que esa tasa de 23% baje hasta un 20% en promedio, para las empresas que contraten trabajadores con riesgo de caer en la informalidad. Esto, mediante un mecanismo de crédito tributario asociado al pago de remuneraciones con cotizaciones.

874 MIL
 SON LOS DESOCUPADOS EN EL PAÍS A SEPTIEMBRE.



temas que son valorados por los expertos. Bravo, por ejemplo, destacó que el programa de Kast mencione modificar el sistema de indemnización por años de servicio (IAS).

A su juicio, es importante modificar la actual regulación de IAS debido a que genera una serie de distorsiones que desincentivan la generación de empleo asalariado formal en el sector privado y afectan negativamente la eficiencia económica. Pero, al mismo tiempo, advirtió que “es importante detallar en qué consiste la propuesta, especificando claramente cómo se financiaría el pago que recibirían los trabajadores al terminar un vínculo laboral”.

Ramírez, por otro lado, destacó que avanzar hacia una nueva institucionalidad en materia de empleo –como lo sugiere Jara– contribuiría a mitigar fricciones del mercado laboral mejorando la información y reduciendo los tiempos de contratación. “La capacitación focalizada hacia competencias que se demandan hoy en el mercado es algo que también ayuda a mejorar la empleabilidad de las personas”, agregó.

La idea de avanzar en más flexibilidad como lo contempla Kast es algo visto con buenos ojos.

“Está en una línea de mucha coincidencia con organismos internacionales que han señalado que Chile

“Hablar de ideología del regulador laboral corre el riesgo de politizar el debate que debiera ser más técnico y moderado. El foco debe ser mejorar gestión, eficiencia y productividad del regulador”, dijo Ramírez.

“Echo de menos propuestas más concretas y específicas sobre capacitación, formación profesional e intermediación laboral”, planteó Alborno.

Bravo consideró que lo más adecuado desde el punto de vista técnico es que el salario mínimo se reajuste sobre la base de parámetros técnicos.

focalizados directamente a los trabajadores.

“Es muy diferente la situación de, por ejemplo, un trabajador joven que no tiene cargas y no es proveedor principal del hogar; que la de un trabajador que es el proveedor principal de su hogar y tiene varias cargas familiares. En este sentido, la política social focalizada debe incorporar en su diseño aspectos como las cargas familiares del trabajador si busca cumplir con su finalidad en forma adecuada”, explicó.

Con relación a Kast, Ramírez se mostró preocupado con respecto a los alcances de los cambios a la Dirección del Trabajo y a algunas normativas.

“Sería bueno aclarar los límites de qué tipo de regulaciones se verían afectadas por su eliminación y/o simplificación”, afirmó.

Bajo su óptica, “hablar de ideología del regulador laboral corre el riesgo de politizar el debate que debiera ser más técnico y moderado. El foco debe ser mejorar gestión, eficiencia y productividad del regulador”.

Para Ugarte la prohibición de subcontratar aquellas funciones que componen el núcleo de la actividad de la empresa principal que plantea Jara “supone importantes restricciones de las facultades de administración y dirección que la ley les reconoce a las empresas, que recurren a esta lícita modalidad por tratarse de una de las pocas normas de flexibilización que las restrictivas leyes laborales les permite”.

En esa línea, Alborno añadió que Jara debe moderar las propuestas que rigidizan y aumentan los costos de contratación. “La elevación del sueldo vital, aunque muy justo pueda ser, afectará el empleo porque muchas PYME no podrán pagar esos sueldos, es una realidad indesmentible, también no seguir con el aumento de permisos laborales”, expuso.

Además de estas materias, hay una serie de otras propuestas que los expertos monitorean, pero en torno a los cuales piden mayores detalles para conocer su impacto antes de dar una opinión. Una de ellas es la negociación multinivel que propone Jara; y otra, el incentivo tributario a las empresas que creen empleo que considera Kast.

“Finalmente, cada propuesta es hija de la orientación política de su candidato, ya que en el caso de la candidata Jara, busca asegurar y crear más derechos laborales; y, Kast, por su parte, introducir notas de flexibilidad al mercado laboral para la creación de empleo. Desde esta perspectiva, nada nuevo bajo el sol”, concluyó Ugarte.

LES DE LAS CARTAS PRESIDENCIALES

JEANNETTE JARA

EMPLEO Y CAPACITACIÓN

Creación de la Agencia Nacional de Empleo, una instancia que integrará el sistema actual, “utilizando los recursos existentes y desarrollando una plataforma digital robusta, que permitirá atender empresas de todas las regiones, tamaños y sectores económicos, así como a personas trabajadoras de diferentes niveles de preparación”.

Modernización franquicia tributaria. Fortalecimiento a la oferta de formación y capacitación laboral para personas con discapacidad. Meta de capacitar a 450.000 personas en los cuatro años del Gobierno.

SALA CUNA Y POSTNATAL

Plan Sala Cuna. Se propone dar urgencia a la modificación del artículo 203 del Código del Trabajo para eliminar la restricción que limita el Derecho a Sala Cuna únicamente a empresas con 20 o más trabajadoras. Así se busca ampliar el acceso universal al beneficio de sala cuna para todas las madres y padres trabajadores con hijos o hijas menores de 2 años, asegurando su financiamiento a través de un fondo constituido con aportes de las empresas y del Estado.

Se propone avanzar hacia la extensión y obligatoriedad del postnatal parental para hombres. Aquí se plantea ampliar progresivamente el permiso postnatal para padres, pasando del actual permiso de 5 días a un mes, como un paso concreto hacia una corresponsabilidad efectiva en el cuidado desde los primeros meses de vida.

INGRESO VITAL

Aumento del Ingreso Vital hacia la cifra de \$ 750.000, pero con tres componente: 1. Aumento del ingreso mínimo mensual, que se reajustará por sobre el alza en el costo de la vida y que también considerará la evolución observada del crecimiento y de la productividad. 2. Un subsidio a las empresas de menor tamaño; y 3. Una transferencia monetaria a las y los trabajadores formales, con remuneraciones equivalentes al ingreso mínimo mensual que completará el monto necesario para alcanzar el ingreso vital de \$ 750.000 dentro del periodo de gobierno.

NEGOCIACIÓN RAMAL

“Avanzaremos en la dirección de establecer una negociación multinivel, mirando el futuro del trabajo, tomando en cuenta la heterogeneidad de nuestra economía, y especialmente las condiciones de las empresas de menor tamaño”, dice el programa.

40 HORAS EN SECTOR PÚBLICO

Implementación de la Ley de 40 horas en el sector público.

SUBCONTRATACIÓN

Limitación a la figura del subcontrato en funciones del núcleo de la actividad de la empresa.

LICENCIA MÉDICAS Y ENFERMEADES PROFESIONALES

Implementación de un sistema de monitoreo con Inteligencia Artificial para detectar patrones anómalos; los tratantes tendrán siempre acceso al historial médico del paciente antes de emitir una licencia médica; se utilizará big data para identificar comportamientos sospechosos; y se fortalecerá a Fonasa y a las Compín para mejorar la capacidad de fiscalización.

SUBSIDIO AL EMPLEO

Subsidio Unificado al Empleo para la protección del empleo de mujeres, jóvenes y personas mayores.

debe avanzar en más flexibilidad”, sostuvo Alborno.

Sin embargo, en su opinión, “esa flexibilidad debe focalizarse, especificarse y concentrarse en un par de materias importantes, especialmente en jornada”.

Las preocupaciones

Pero así como hay aspectos que se valoran, hay varios temas –en ambos programas– que preocupan a los expertos.

En el caso del ingreso vital que impulsa Jara, por ejemplo, Bravo consideró que lo más adecuado desde el punto de vista técnico es que el salario mínimo se reajuste sobre la base de parámetros técnicos –es decir, crecimiento de la productividad laboral e inflación–; y, al mismo tiempo, a través de la política social entregar subsidios