LITORALPRESS

Fecha: 29-04-2019 **Visitas:** 5.233 **Favorabilidad:** ☐ No Definida
Fuente: Nuevopoder
Título: **Modernización laboral sobre cuatro pilares: flexibilidad es uno de ellos**

Link: http://www.nuevopoder.cl/modernizacion-laboral-sobre-cuatro-pilares-flexibilidad-es-uno-de-ellos/

Modernización laboral sobre cuatro pilares: flexibilidad es uno de ellos

Modernización laboral sobre cuatro pilares: flexibilidad es uno de ellos 29 abril, 2019 Compartirtweet Paso a paso se van concretando los anuncios que conforman la agenda de modernización laboral de la administración Piñera.

Y este 2 de mayo fue el día escogido por el mandatario para anunciar otro proyecto en esta área.   En dicha jornada, el jefe de Estado presentará junto al ministro del Trabajo, Nicolás Monckeberg, el pilar relacionado con el trabajo inclusivo y la conciliación trabajo-familia.   De esta forma, ya serían dos de los cuatro pilares del proyecto.

El primero fue la reforma al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) que ya se anunció.   Según han confirmado cercanos a la cartera de Trabajo, los anuncios involucran la adaptabilidad de las jornadas laborales y la entrega de mayores herramientas e incentivos para incorporar a las personas con discapacidad.   Sobre el primer punto, el subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, comentó en octubre de 2018 que “queremos apostar a mejorar lo que hay hoy en materia de flexibilización de jornada.

Hoy los trabajadores piden a gritos tener mayores posibilidades de poder adaptar sus jornadas de trabajo con su vida familiar, deporte, horas de ocio, con los tiempos de traslado”.   Con respecto a la mayor incorporación de personas con discapacidad al trabajo, conocedores de la iniciativa señalaron que se buscará perfeccionar la ley de inclusión, la cual el 1 de abril cumplió un año en implementación.   La invitación a la presentación de la iniciativa ya comenzó a ser enviada a diversos representantes del mundo empresarial, entre ellos al presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Alfonso Swett, y el titular de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), Bernardo Larraín Matte.

Se espera que también asistan representantes del mundo sindical.   OTRAS PROPUESTAS   Si bien la agenda de modernización laboral contiene otras materias, como los cambios a la Dirección del Trabajo y la modernización a las relaciones laborales, dichas propuestas aún no serán dadas a conocer.   En relación a estos temas, cabe señalar que desde el interior del gobierno han confirmado que se otorgará un procedimiento de negociación para los grupos negociadores y algunas fórmulas para incentivar la flexibilidad horaria en las jornadas laborales.   Otra materia que incorporaría al proyecto es la decisión de otorgar seguridad social a los trabajadores de aplicaciones.   Sobre esto, el subsecretario Arab confirmó hace unos meses que “como gobierno creemos que las personas que se desempeñan en estas plataformas deben tener ciertas garantías mínimas asociadas a su seguridad social”.   El término de la huelga sería otro de los puntos modificados.

Antes de la reforma laboral de Bachelet, una vez hecha efectiva la huelga, esta podía finalizar si el 50% + 1 de los trabajadores involucrados optaba por reincorporarse a sus labores, caso en el cual la última oferta del empleador pasaba a ser su instrumento colectivo.

Esto se eliminó con la reforma del gobierno anterior, y la norma antes mencionada podría volver a ser restituida en el proyecto del gobierno de Sebastián Piñera.   FLEXIBILIDAD, FACTOR CLAVE   Una reforma que vaya dirigida a mejorar aspectos cotidianos del empleo, como ofrecer más libertad para organizar la jornada, puede ser tanto o más beneficiosa para la satisfacción laboral que reducir las horas de trabajo.

Así lo plantea un estudio realizado por el coordinador del programa de opinión pública del Centro de Estudios Públicos (CEP), Ricardo González, y el investigador asistente de la institución, Adolfo Fuentes.   El análisis, basado en literatura y una muestra de países, se da en un marco en que Chile presenta una de las jornadas más extensas en la OCDE -pese a que bajó de 49,74 horas a la semana en 1990 a 42,57 en 2017-; que han surgido iniciativas de parlamentarios para reducirla y que las mediciones -como la realizada con el International Social Survey Programme (ISSP)- revela un nivel más bien alto de satisfacción laboral.   Llevado a números, Chile alcanzó un 5,6, mientras que el promedio de la muestra fue 5,3.
 O sea, concluyeron los investigadores, que más horas de trabajo efectivas no reducen la satisfacción laboral a través de una percepción mayor de interferencia del trabajo en la vida familiar.

Por otro lado, obtuvieron que jornadas laborales más extensas se asocian a un sentimiento más favorable cuando los trabajadores se desempeñan en empleos flexibles, por ejemplo pueden organizar su jornada y salir si se presentan problemas personales.   A lo anterior, los investigadores agregan que la satisfacción laboral varía en su mayor parte a nivel individual, y no a nivel de países. Ello sugiere que los determinantes más importantes tienen relación con la interacción entre los trabajadores con sus empleadores. (DF)