

Fecha: 18-01-2026
 Medio: El Longino
 Supl.: El Longino
 Tipo: Noticia general
 Título: **"Necesitamos que Tarapacá negocie con reglas del siglo XXI": Pablo Chacón Cancino detalla la negociación sectorial y el impacto previsional en la región**

Pág.: 10
 Cm2: 663,9

Tiraje: 3.600
 Lectoría: 10.800
 Favorabilidad: ☐ No Definida

La Entrevista con el Subsecretario del Trabajo

"Necesitamos que Tarapacá negocie con reglas del siglo XXI": Pablo Chacón Cancino detalla la negociación sectorial y el impacto previsional en la región

Tras su visita a Iquique y Alto Hospicio, el Subsecretario del Trabajo explicó al Diario Longino cómo funcionaría la negociación colectiva con niveles intermedios, qué cambia para sindicatos y pymes, y por qué la reforma previsional ya está moviendo la aguja en miles de hogares tarapaqueños.

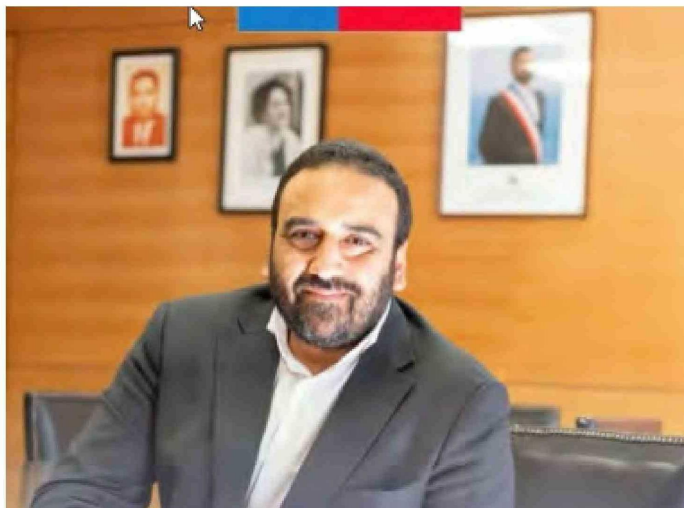
Apenas bajó del último encuentro de agenda regional, El Subsecretario del Trabajo Pablo Chacón Cancino llegó con una carpeta marcada por cifras y definiciones. La gira por Tarapacá lo puso frente a un tablero laboral singular: empleo estacional ligado a servicios y comercio, cadenas logísticas tensadas por el movimiento portuario, subcontratación en torno a faenas, y pequeñas empresas que intentan sostenerse entre costos crecientes y la urgencia por productividad. En conversación exclusiva con Diario Longino, el Subsecretario del Trabajo defiende el corazón del proyecto que busca ampliar la negociación colectiva más allá de la empresa, sin suprimir el rol sindical en el lugar de trabajo, y aterriza sus efectos en un territorio donde la desigualdad salarial convive con un mercado diverso y migrante.

Cómo primera pregunta, qué es la negociación colectiva en este nivel y qué efectos positivos tiene para los trabajadores?

-La negociación colectiva es la herramienta que permite que trabajadores y empleadores encaucen diferencias y acuerden cambios en aspectos sensibles de la relación laboral: remuneraciones, jornada, seguridad y salud en el trabajo, y otras condiciones que inciden en la vida cotidiana. En Chile, ese proceso está prácticamente encerrado en la empresa. Qué vemos al comparar? Que faltan escalones intermedios capaces de ordenar conversaciones por sector económico, con información técnica y representatividad, para fijar estándares mínimos que eleven el piso sin impedir que cada compañía mejore por encima de ese umbral.

Qué significa "negociación a nivel intermedio" en términos simples para una trabajadora de servicios en Iquique?

-Que además del diálogo con su empleador directo, existiría un espacio donde actores representativos del rubro puedan pactar condiciones



generales: un piso salarial sectorial, criterios comunes de seguridad, o compromisos de capacitación frente a cambios tecnológicos. Eso no reemplaza la negociación en la empresa. La complementa. La trabajadora seguiría pudiendo discutir mejoras particulares con su sindicato o su grupo negociador, pero ya no partiría desde cero si el sector acordó estándares mínimos.

Por qué el país necesita esto ahora y no antes?

-Porque las tensiones del trabajo cambiaron de escala. Hoy se cruzan automatización, transición energética, envejecimiento poblacional y presión por productividad. Con el modelo actual, muchas disputas se resuelven tarde, mal o fuera del marco regular, y se acumulan hasta estallar. Un sistema más coordinado permite que empleadores y trabajadores hablen con anticipación, con datos y reglas claras, y no solo cuando el conflicto ya está instalado.

Usted vincula la ausencia de niveles superiores con la conflictividad

laboral de las últimas décadas?

-Sí, porque cuando no existe un canal amplio para procesar tensiones, el desacuerdo busca salidas informales. Se han visto huelgas fuera de la legalidad y crisis que dejan heridas profundas en comunidades laborales. Para un país y para una región como Tarapacá, donde convergen rubros intensos y cadenas de contratistas, el costo social y económico de la descoordinación se multiplica.

Este proyecto cambia el rol del Estado en las relaciones laborales?

-Propone un giro relevante: el Estado no solo como fiscalizador que llega al final, sino como garante de un proceso con respaldo técnico, registro de acuerdos y mediación fortalecida. La Dirección del Trabajo asumiría funciones más robustas para apoyar, registrar y luego controlar el cumplimiento. El objetivo es que la conversación no sea una pelea a ciegas, sino una mesa informada.

Qué es lo "principal" del proyecto en una frase?

-Instalar un sistema de negociación colectiva coordinada, con niveles sectoriales e intermedios, manteniendo la negociación en la empresa como espacio central para mejoras adicionales.

Cómo se decide quién negocia en nombre de trabajadores y empleadores a nivel sectorial?

-El sujeto negociador serían confederaciones o entidades representativas a escala sectorial. La representatividad no se deja a la intuición: se define con criterios objetivos, con registros actualizados y soporte cuantitativo donde participan la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Economía, de modo que la legitimidad se sostenga en datos.

Esto no debilita a los sindicatos de la empresa?

-Al contrario. Los sindicatos mantienen su rol en la negociación del lugar de trabajo. Lo sectorial fija un piso; la empresa puede ir más arriba. Las materias específicas de una compañía, su realidad productiva, sus turnos, sus

condiciones internas, siguen discutiéndose ahí, donde el sindicato conoce el detalle.

Y si dentro del mundo sindical hay desacuerdos? A veces no hay una sola postura.

-Ese es un desafío real, pero no es un argumento para renunciar a reglas. Un sistema ordenado exige que las organizaciones construyan representatividad, articulen mandatos, y transparenten acuerdos. Lo que hoy ocurre muchas veces es que el desacuerdo se fragmenta sin un marco común. En un esquema sectorial, el debate no desaparece: se vuelve más responsable, porque hay que rendir cuentas sobre lo pactado.

Qué entiende usted por "pisos mínimos"?

-Condiciones generales que deberían ser comunes en un rubro: remuneraciones base, estándares de seguridad y salud, criterios de capacitación, medidas que impulsen productividad sin precarizar. No se trata de uniformar cada empresa, sino de evitar que la competencia se base en rebajar derechos o normalizar riesgos.

El proyecto permite que se pacte precarización "de común acuerdo"?

-No. La idea es nivelar hacia arriba con respaldo técnico. Las partes se sientan obligatoriamente a conversar, pero nadie queda forzado a firmar un acuerdo. La voluntariedad del resultado es clave: se exige la instancia, no el desenlace.

Cómo se asegura que un acuerdo sectorial no sea una ilusión que solo cumplan algunos?

-Se incorpora el efecto "erga omnes": si hay acuerdo, se vuelve exigible para todas las empresas y trabajadores del sector alcanzado. Ese rasgo es esencial, porque evita que un grupo mejore condiciones mientras otros compiten por fuera, rompiendo el equilibrio. La norma busca orden, no "dos velocidades" dentro del mismo rubro.

Qué duración tendrían esos

acuerdos?

-La vigencia propuesta es de tres años. Y las cláusulas se mantienen hasta que se pacte un nuevo marco. Eso entrega continuidad, previsibilidad y reduce la ansiedad de negociar cada pocos meses.

Cómo se considera a las micro y pequeñas empresas de Tarapacá, que operan con márgenes estrechos?

-El diseño contempla adaptabilidad. No se puede exigir lo mismo, al mismo ritmo, a una microempresa de barrio que a un actor grande. Se habilitan mecanismos para que unidades de menor tamaño adopten acuerdos de manera razonable, con trayectorias y ajustes acordados en el propio sector. Además, la idea es que esas empresas se organicen y tengan representación efectiva, porque si no están, el acuerdo queda cojo.

El proyecto incluye incentivos concretos para que el sector productivo participe?

-Sí. Se vincula, por ejemplo, un aumento del crédito tributario para inversión en investigación y desarrollo asociado a la normativa DEIMAD-D. El monto del crédito, en el esquema planteado, sube desde 15.000 a 45.000 unidades tributarias mensuales para empresas dentro de sectores que lleguen a acuerdos. La señal es clara: diálogo social y modernización productiva deben caminar juntos.

Qué responde a quienes lo tildan de "ideológico"?

-Que nace de evidencia comparada y diagnóstico local. Se revisaron experiencias internacionales, se consultó información técnica y se miró el desempeño del sistema chileno, especialmente su incapacidad para resolver tensiones con anticipación. Se puede discutir el diseño, ajustar instrumentos, mejorar detalles. Pero negar el problema de fondo es ignorar décadas de conflictividad y desconfianza.

Qué rol juega la Organización

Fecha: 18-01-2026

Medio: El Longino

Supl.: El Longino

Tipo: Noticia general

Título: "Necesitamos que Tarapacá negocie con reglas del siglo XXI": Pablo Chacón Cancino detalla la negociación sectorial y el impacto previsional en la región

Pág.: 11

Cm2: 676,2

Tiraje:

3.600

Lectoría:

10.800

Favorabilidad:

■ No Definida

Entrevista



Internacional del Trabajo en esta discusión?

-Aporta perspectiva comparada y estándares sobre trabajo decente. No se trata de copiar modelos, sino de entender qué herramientas permiten a países distintos ordenar negociación, productividad y protección. La clave es que trabajadores y empleadores puedan elegir niveles de negociación, y que el Estado garantice condiciones para que ese diálogo sea real, no simbólico.

Hay ejemplos recientes donde un esquema coordinado habría ayudado?

-Piense en shocks como la pandemia. En países con negociación sectorial robusta, rubros completos pudieron acordar medidas rápidas: congelamientos temporales, ajustes moderados o rutas para salir de la crisis, sin trasladar toda la discusión al Congreso. En Chile, muchas decisiones se debatieron con lentitud, y el costo lo pagó el empleo y la estabilidad. Un marco coordinado permite reacción rápida sin improvisación.

¿Cómo aterriza esto en Tarapacá, donde conviven logística, comercio, servicios, construcción y empleo estacional?

-Justamente ahí un piso sectorial puede ordenar. En servicios y comercio, ayuda a reducir "carreras hacia abajo" en salarios. En construcción, puede estandarizar seguridad y capacitación. En logística, puede anticipar impactos de automatización y turnos. Y en rubros estacionales, puede establecer reglas de contratación, jornadas y descansos con claridad.

¿Qué conversación laboral le quedó resonando tras la visita a la región?

-La necesidad de certeza. En Tarapacá se percibe una demanda por reglas previsibles: trabajadores que no quieren vivir al borde de la negociación permanente, y pequeñas empresas que necesitan un marco que no cambie por sorpresa. Si no se construye confianza, cada ciclo se convierte en confrontación.

Ustedes alcanzan a aprobar el

proyecto en lo que resta de gobierno? Quedan dos meses de administración. -El proyecto ya inició discusión en la Comisión de Trabajo de la Cámara. Es una materia compleja, con informe financiero y trabajo técnico previo. Se avanzó en una agenda laboral intensa: salario mínimo con alzas relevantes, reducción de jornada a 40 horas y reforma previsional. Este debate, en cambio, probablemente será asumido en su fase decisiva por el próximo gobierno. Lo importante es que no se trate como una bandera de un periodo, sino como política de Estado.

Por qué insiste en que es "política de Estado"?

-Porque el problema no pertenece a un gobierno: es estructural. El modelo de relaciones laborales influye en paz social, inversión, productividad, y en la forma en que el país procesa el desacuerdo. Si cada administración reinicia la discusión, nunca se consolida un sistema estable.

¿Cuáles son los resguardos para que la productividad no se use como excusa para apretar a los trabajadores?

-Productividad no es sinónimo de precariedad. En un acuerdo sectorial, el aumento de productividad debe ir asociado a mejores capacidades, innovación y organización del trabajo, con seguridad y salud como base. La gracia del esquema es que obliga a discutir con información, con costos claros y con reparto explícito de beneficios.

¿Qué cambia para la Dirección del Trabajo con esta arquitectura?

Se fortalece mediación y soporte técnico. La DT no queda solo levantando actas o sancionando al final, sino ayudando a que los acuerdos se construyan con datos, se registren, y luego se fiscalicen con trazabilidad. Eso responde a una crítica histórica del mundo sindical: falta de información oportuna y transparente en negociaciones.

El proyecto deja fuera materias "intocables"?

No se plantea una lista cerrada. Se abre la discusión a temas relevantes del sector, precisamente para evitar que la negociación se reduzca a un solo ítem. Lo central es que el acuerdo se sostenga en evidencia y en representatividad, y que respete el marco legal.

Cambiando al tema previsional: qué parte de la reforma ya se implementó y qué se siente hoy en Tarapacá?

-Ya comenzaron a regir beneficios del componente de seguro social. El eje fue mejorar pensiones actuales: reconocer trayectorias de cotización largas, especialmente de quienes trabajaron décadas con sueldos bajos. En la región, esto se traduce en aumentos que, para muchas personas, son la diferencia entre llegar o no a fin de mes.

¿Qué datos trae para Tarapacá respecto de la PGU y sus incrementos?

-En Tarapacá, más de 9.000 personas ya están beneficiadas directa o indirectamente por el aumento de la PGU. Si miramos el tramo de 82 años y más, el grupo que empezó a recibir el alza a 250, en la región son 4.220 personas: 2.778 mujeres y 1.442 hombres. Además, 121 personas que reciben prestaciones de leyes reparatorias también accedieron al aumento.

¿Y en relación con el seguro social que empezó a pagarse en enero?

-En Tarapacá son 23.880 personas pensionadas que ya comenzaron a recibir ese componente. El cálculo contempla 0,1 UF por año cotizado, con tope de 25 años, que llega a 2,5 UF. En términos aproximados, eso se acerca a 100.000 pesos en el máximo. El promedio de alza en la región se ubica cerca de un 29%, un salto relevante.

¿Qué hay de la compensación para mujeres por mayor expectativa de vida?

-Se incorpora un mecanismo que corrige una desigualdad histórica: con iguales años de trabajo y salario, una mujer terminaba con pensión inferior por cálculo actuarial. Con el seguro social, se activa una compensación.

En Tarapacá, las beneficiarias proyectadas son 14.340 mujeres, y el beneficio comenzó a regir en enero.

¿Qué sucede con mujeres que hoy trabajan a honorarios o como independientes y temen envejecer sin pensión suficiente?

-La reforma contempla formas para que trabajadores independientes coticen de manera voluntaria, vinculando el aporte a instrumentos bancarios como cuenta corriente o CuentaRUT, según el mecanismo que se implemente en la operación. La clave es incentivar la cotización: esos aportes permiten acumular años y acceder al beneficio del seguro social con las mismas reglas de cálculo por año cotizado.

La compensación para mujeres exige requisitos?

-Sí, se establece un umbral mínimo de cotizaciones para activar el beneficio, con condiciones distintas a las de los hombres porque la inserción laboral femenina suele ser más intermitente y con brechas de ingreso. La lógica es reconocer esa realidad, no ignorarla.

Hubo quejas por problemas de registro de la PGU. ¿Qué pasó?

-Se detectó un problema administrativo de registro, que el Instituto de Previsión Social abordó. Lo relevante es que la PGU ya inició su escalamiento: primero en mayores de 82, luego avanzará a mayores de 75 el próximo año, y en 2027 se ampliará para mayores de 65 que cumplan requisitos.

En Tarapacá, donde hay movilidad laboral y migración, cómo se protege el acceso a derechos previsionales y laborales?

-La protección exige formalidad, información y fiscalización efectiva, pero también vías realistas para cotizar y mantenerse en el sistema. En regiones con alta rotación, el desafío es doble: que el empleo sea formal y que la trayectoria de cotización no se rompa. Ahí se conectan las dos grandes discusiones: reglas laborales que ordenen el mercado y un sistema previsional

que reconozca esfuerzos reales.

Volviendo a negociación colectiva: ¿qué le diría al pequeño emprendedor que teme que un acuerdo sectorial lo asfixie?

-Que el proyecto incorpora adaptabilidad y busca representar también a las empresas pequeñas, no dejarlas fuera. Un acuerdo razonable no puede ignorar capacidad de pago ni realidad productiva. Si se hace bien, el piso sectorial ordena competencia, reduce informalidad y evita que el "más barato" gane por recortar seguridad o salarios.

¿Al trabajador que escucha "acuerdo sectorial" y piensa que perderá fuerza para negociar?

-Que su negociación en la empresa se mantiene y puede mejorar por encima del piso. Además, un estándar sectorial evita que el avance de una empresa quede aislado o que la presión por competir empuje hacia abajo condiciones en el rubro. Es una forma de equilibrar la cancha.

¿Qué aprendizaje se lleva de Tarapacá para ajustar políticas laborales nacionales?

-Que una política que funciona en papel necesita anclaje territorial. En Tarapacá, las distancias, la estacionalidad, la diversidad de rubros y la realidad de pymes obligan a diseñar instrumentos flexibles, con datos locales, y con presencia del Estado que no llegue solo cuando el problema explotó. Para cerrar: si tuviera que resumir el sentido de su propuesta, ¿cuál sería? -Que Chile —y Tarapacá en particular— requiere un diálogo social más maduro: acuerdos con respaldo técnico, representatividad real, pisos mínimos que eleven condiciones, y espacio para que cada empresa y sus trabajadores construyan mejoras propias. Menos improvisación, más confianza. Y, sobre todo, reglas que permitan crecer sin que la dignidad laboral quede como variable de ajuste.

