



Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo

Plan de Trabajo año 2017¹

Introducción

Una vez constituido el Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo (CSC) en el mes de junio de 2016, comenzó a trabajar en la estructuración de un plan de trabajo.

En las sesiones realizadas en los meses de julio, agosto y octubre de 2016 se han escuchado y analizado las presentaciones hechas por el Director del Trabajo Sr. Christian Melis, sobre la Cuenta Pública del año 2015 y el Plan de Modernización de la Dirección del Trabajo vinculado a un proyecto del Banco Interamericano de Desarrollo; también la Encuesta de Satisfacción de Usuarios 2015-2016 explicada por la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo Sra. Paola Fuentealba.

El CSC reconoce y agradece la excelente disposición del Director del Trabajo en orden a proporcionar información completa sobre los temas que han surgido en las sesiones, así como su interés en apoyar la labor que pueda realizar. El CSC por su parte, tiene el mayor interés de apoyar a la Dirección del Trabajo con sugerencias y recomendaciones que potencien el buen funcionamiento que hoy se observa en la institución.

Antecedentes

La misión de la Dirección del Trabajo es, de acuerdo a su propia definición, velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permitan relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.

¹ Texto definitivo, aprobado por el Consejo de la Sociedad Civil en la sesión del día jueves 06 de julio de 2017.



Relacionado con esta misión, el proyecto de modernización de la Dirección del Trabajo ha definido dos ejes fundamentales:

- El primero, representado por un proyecto de ley de modernización de la institución, para fortalecer y perfeccionar sus facultades de actuación en el mundo del trabajo, y
- El segundo, referido al rediseño institucional, que considera diagnóstico, rediseño de los procesos de trabajo, incorporación de mayor uso de tecnologías de información y capacitación a los funcionarios.

El proyecto de modernización se encuentra en actual desarrollo con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y atenta esta característica, no admite modificaciones sustanciales.

En lo relacionado con la misión del CSC, se encuentra definida en la Resolución exenta N°1616 de 28 de septiembre de 2015 (Diario Oficial, 3 de octubre de 2015), y que se sintetiza en las siguientes funciones:

- a. Elaboración de un Plan de Trabajo Anual
- b. Seguimiento y evaluación de los planes y programas de la Institución
- c. Canalización de inquietudes, sugerencias y propuestas respecto de los planes y programas del área de competencia de la Institución
- d. Emitir un informe anual que contenga los acuerdos adoptados.

Con el objeto de confeccionar un Plan Anual de Trabajo para el año 2017, y particularmente en la sesión del mes de octubre de 2016, los Consejeros manifestaron diversas inquietudes vinculadas a la situación laboral de los ámbitos que cada uno representa, quienes luego de un análisis conjunto han definido como prioritarias las líneas de trabajo que más adelante se detallan, y que desde ya se enuncian:

- I. Entorno laboral de las pequeñas y medianas empresas (MiPymes), y
- II. Diálogo social bipartito.

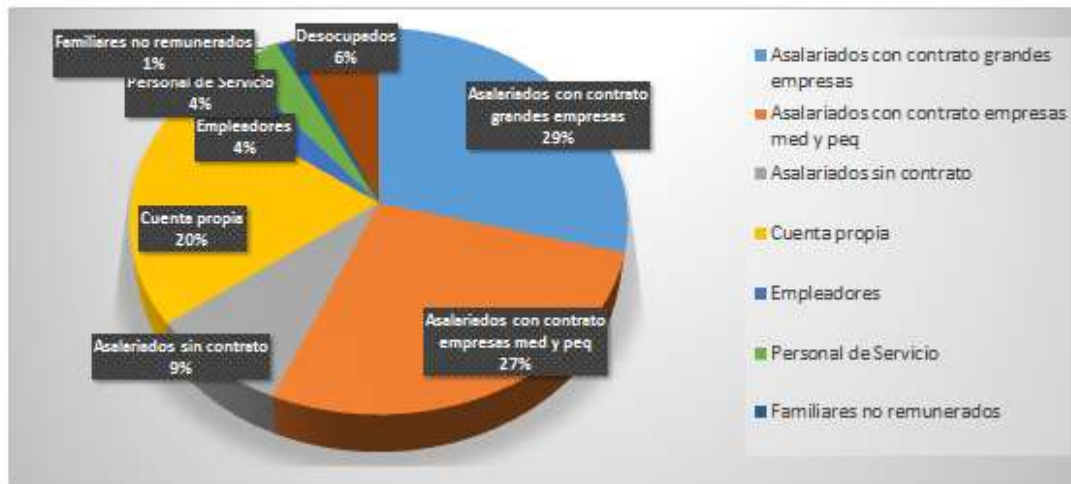
Junto a estas líneas prioritarias, el CSC observará la puesta en vigencia de la Ley N°20.940 y sus inconvenientes, y efectuar un seguimiento al proyecto de Modernización de la Dirección del Trabajo.

Estas definiciones no impiden que el CSC aborde situaciones de interés que puedan plantearse durante el curso del año 2017, y que a estas alturas no es posible prever.

Primera línea prioritaria: Entorno laboral de las MiPymes

Las MiPymes representan el 27% de la fuerza de trabajo en Chile al año 2016 conforme al siguiente gráfico²:

Estructura del Mercado Laboral: Fuerza de trabajo de 8,7 millones



Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo (ENE) Julio-Septiembre 2016

² Cecilia Cifuentes Hurtado, Universidad de los Andes. No incluye a microempresas; clasificación de tamaño de empresas es en base a encuesta INE.

Este porcentaje de fuerza de trabajo presente en las MiPymes casi iguala al de las grandes empresas, que alcanza al 29%.

No obstante esta realidad objetiva, varios Consejeros manifestaron su preocupación por la falta de definiciones en el ámbito de las políticas públicas y/o de la legislación, que consideren de modo especial e independiente la realidad en que se desenvuelven las Pymes.

El CSC entiende que al referirse a la realidad de las MiPymes se engloban tanto a los trabajadores dependientes como a las entidades empleadoras.

La encuesta de satisfacción de usuarios conocida por el CSC no distingue en torno al tamaño de las entidades empleadoras a que pertenecen las personas que la responden.

En el caso de la ENCLA 2014, si bien se encuentran distinciones en cuanto al tamaño de las empresas (pequeñas, medianas y grandes empresas), ellas aparecen asociadas a preguntas de percepción (pág. 33 y 34), a la evaluación de sus resultados económicos (pág. 38), la distribución de trabajadores según el tipo de contrato (pág. 53), entre otras, pero no abordan temas que para el CSC resultan también importantes, tales como:

- i. fiscalización diferenciada pero no menos exigente
- ii. programas de apoyo al cumplimiento
- iii. la sindicalización en el sector
- iv. informalidad laboral
- v. la inmigración
- vi. ocupación femenina

El CSC estima que la Dirección del Trabajo, en la ejecución de sus programas y acciones, debe considerar los problemas clásicos que enfrentan trabajadores y empleadores, en general, y aquellos que afectan a las MIPYMES, en particular, y sugiere que en la implementación de Ley Núm. 20.940, dada su importancia y reciente entrada en vigencia, se tengan especialmente en cuenta sus particularidades y problemáticas específicas. Esto, teniendo presente, además, las vicisitudes de la

actividad económica del país, como ha sido lo ocurrido en los últimos dos años, de lo que da constancia el siguiente gráfico:

El menor crecimiento del PIB es un problema (tasas de crecimiento en 12 meses)



Fuente: BOCH, INE.

37

Para el CSC es prioritario dedicar sus esfuerzos durante el año 2017 a estudiar esta realidad desde una perspectiva laboral, con el objetivo específico de elaborar propuestas dentro del área de competencia de la Dirección del Trabajo.

Para ello, el CSC se propone las siguientes acciones, sin perjuicio de definir otras durante el transcurso del año 2017:

1. Recopilar estudios ya realizados y disponibles sobre la realidad de las Mipymes, con el apoyo de la Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
2. Invitar a un especialista de la OIT para que exponga sobre experiencias de fiscalización asistida.
3. Conapyme hará presentación sobre su visión sobre la realidad de las Pymes.



Segunda línea prioritaria: Diálogo Social

Para la OIT y en términos simples, el Diálogo Social es todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobierno, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común, relacionadas con la política económica y social.

El Diálogo Social puede ser tripartito (trabajadores-empleadores-gobiernos) o bipartito (trabajadores-empleadores), en este último caso, con iniciativa o no de los gobiernos.

Son múltiples los beneficios del Diálogo Social: creación de confianza, participación democrática, solución de conflictos, autorregulación en beneficio de los intervinientes, entre otros.

En la cuenta pública para el año 2015 de la Dirección del Trabajo, se informa lo siguiente acerca del Diálogo Social, de carácter tripartito:

- 110 mesas de trabajo a nivel nacional
- 255 acuerdos de mejoramiento de relaciones laborales y condiciones de trabajo
- 26.920 trabajadores favorecidos
- 20 consejos tripartitos regionales de usuarios

Estas cifras son alentadoras pero al mismo tiempo moderadas, si atendemos al total de la fuerza de trabajo en Chile al año 2016: 8,7 millones de personas.

El CSC entiende que en la medida que se fortalezcan y fomenten experiencias de Diálogo Social, se fomenta el cumplimiento y superación de mínimos establecidos en la ley, bajan los conflictos laborales y sociales, mejoran los ambientes de trabajo, se fomenta el cumplimiento de normas en marcos autorregulados, entre otros beneficios, todo ello con el consiguiente alivio en la carga de trabajo de la Dirección del Trabajo, quien puede dedicar sus esfuerzos en otras áreas.

Por ello, es interés del CSC potenciar el Diálogo Social bipartito, a través de las siguientes acciones, sin perjuicio de definir otras durante el transcurso del año 2017:



1. Realizar un seminario para conocer experiencias en Diálogo Social en Chile y en experiencias comparadas, con el apoyo de la OIT;
2. Conocer en profundidad las estadísticas de la Dirección del Trabajo en experiencias de Diálogo Social;
3. Invitar al Subsecretario del Trabajo para conocer las políticas y programas del Ministerio del Trabajo en materia de Diálogo Social;
4. Conocer experiencias de Diálogo Social en esquemas de descentralización productiva.

Acciones de seguimiento especial para el año 2017:

El CSC observará la puesta en vigencia de la Ley N°20.940 y sus inconvenientes, y efectuar un seguimiento al proyecto de Modernización de la Dirección del Trabajo.

Tal como se señaló antes, estas definiciones no impiden que el CSC aborde situaciones de interés que puedan plantearse durante el curso del año 2017, y que a estas alturas no es posible prever.