

## **DISCURSO MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

### **MESA REDONDA DEL CÍRCULO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN DE ICARE (SANTIAGO, 24 DE ABRIL DE 2014).**

Buenos días a todos y todas.

Me es muy grato, en mi calidad de Ministra del Trabajo y Previsión Social del gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, acompañarlos en esta actividad organizada por el Círculo de Personas y Organización de Icare.

Voy a compartir con ustedes algunos de los elementos centrales de nuestro programa laboral y previsional, que fue sancionado por la ciudadanía en las recientes elecciones presidenciales.

Conviene partir preguntándonos: ¿Cuál es la preocupación fundamental que da sentido a todo el programa de gobierno y, en específico, a la agenda que está llevando adelante nuestro ministerio? Y la respuesta es: en Chile existen condiciones de desigualdad que se han hecho intolerables y vamos a combatirlas con decisión y con un enfoque multidimensional, porque las causas de la desigualdad son varias y requieren un abordaje integral.

Sabemos que una de las causas de la desigualdad está en el acceso diferencial a una educación de calidad. Por ello es tan importante la Reforma Educacional en nuestro programa.

La desigualdad se vincula también a un sistema tributario que vamos a cambiar porque debe imponerse el recto principio de que, quienes tengan más, paguen más. Ese es el sentido de la Reforma Tributaria, al mismo tiempo que se espera de ella recaudar lo que el país necesita para financiar la Reforma Educacional y otros aspectos en materia social, como la extensión de los beneficios y cobertura del Pilar Solidario.

Ahora bien, la desigualdad tiene también sus causas en el modo como funciona nuestro mercado del trabajo, que es el ámbito donde se juega la distribución primaria del ingreso. Por eso hemos dicho que en materia laboral, queremos emparejar la cancha, generar condiciones para un mayor equilibrio entre las contrapartes de la relación laboral, trabajadores y empleadores. Y junto con ello, queremos ampliar las posibilidades de acceder a un empleo, a quienes enfrentan mayores dificultades, como las mujeres y los jóvenes. Además, queremos contribuir a elevar sustantivamente la productividad de los chilenos, con una reforma integral al sistema de capacitación e intermediación laboral.

Por esta razón, las reformas que llevará adelante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social constituyen el cuarto pilar programático de nuestro gobierno, pues apuntan a una de las raíces estructurales de la desigualdad.

Quisiera ahora destacar dos aspectos que me parecen esenciales en este debate: En primer lugar, cuando estamos en el umbral del desarrollo, si queremos superarlo y ser verdaderamente inclusivos, con cohesión social, ya no podemos funcionar con la lógica de los parches. Se requiere un abordaje profundo e integral de los problemas, con rigurosidad técnica, pero con la voluntad real de avanzar.

En segundo lugar, y como ustedes lo saben muy bien, la paz social es un valor esencial para garantizar la inversión, el crecimiento y la productividad. Y cuando la percepción de desigualdad se hace intolerable, los países entran en una espiral de conflictividad social y laboral que atenta contra las bases del desarrollo, y que obviamente nadie quiere.

### **Agenda Laboral:**

Voy a concentrarme ahora en los aspectos más importantes de nuestra agenda laboral.

Nuestro primer eje de acción en materia laboral concierne a los derechos colectivos del trabajo, que son derechos esenciales, reconocidos por nuestra Constitución. Quisiera partir diciendo que muchos de estos temas son parte de los acuerdos obtenidos en el diálogo entre la CUT y la CPC del año 2012, que manifestaron su voluntad de discutir sobre aspectos claves en materia laboral con apertura, franqueza, sin vetos ni exclusiones. Como fruto del diálogo social, entonces, no partimos de cero.

Ahora bien, una de nuestras primeras medidas programáticas es que vamos a fortalecer al sindicato como sujeto de la negociación colectiva, lo que implica titularidad sindical. Complementariamente, vamos a regular la extensión de beneficios de la negociación colectiva: éstos se extenderán automáticamente al trabajador que se afilie al sindicato que negoció el contrato colectivo. En el fondo, lo que se busca es corregir la estructura de incentivos que claramente está desalineada con el fortalecimiento de los sindicatos y tiende a operar, más bien, en sentido contrario a dicho objetivo.

¡Digámoslo claramente: esa estructura de incentivos corresponde a otros tiempos, marcados por la desconfianza hacia las organizaciones sindicales, lo que no se condice con el mundo moderno!

Pongamos a Chile en perspectiva con algunos países que a veces se invocan como casos interesantes o modelos a seguir:

En nuestro país, solo el 8% de los trabajadores dependientes negocia colectivamente. En Australia, lo hace el 40% de los trabajadores dependientes. En Alemania, el 59% y en un país como Suecia, esa proporción llega al 88%.

Por otro lado, la tasa de sindicalización en Chile bordea el 12%, mientras que en Alemania y Australia es de un 18% y en Suecia es de un 69%.

Quisiera poner de relieve que la existencia de sindicatos representativos y de relaciones laborales más equilibradas no sólo genera menor conflicto, sino también permite ganancias importantes en materia de productividad, por la vía de pactar condiciones de mutuo beneficio. Eso es lo que muestra la mayoría de los países desarrollados y ese es el camino que queremos para Chile.

Tenemos que potenciar el círculo virtuoso que surge al articular armoniosamente mejores organizaciones, más representativas, más diálogo, más negociación colectiva y menor conflicto, más paz social y mayor productividad.

Por cierto, la relación será más fructífera si los sindicatos están a la altura de sus desafíos y responsabilidades. Quiero decir claramente que queremos contar con dirigentes sindicales más profesionales, con capacidad de opinión y análisis y vamos a apoyarlos en lo que corresponda. Pero también quiero decir que tenemos la voluntad de terminar con las prácticas abusivas en el uso del fuero sindical, que en vez de fortalecer la negociación colectiva, la debilitan. Queremos que los sindicatos sean auténticamente representativos y ello requerirá también una fiscalización pertinente.

Para potenciar la negociación colectiva también nos ha parecido fundamental terminar con el uso artificioso del Multirut, que a veces se utiliza con el propósito de vulnerar derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Este lunes la Presidenta envió al Congreso la indicación sustitutiva al proyecto de Multirut, cumpliendo con una de las 50 medidas comprometidas para los primeros 100 días de gobierno. Nuestro sistema normativo laboral debe resguardar adecuadamente el necesario equilibrio entre la libertad y autonomía del empleador para dirigir y organizar jurídica y comercialmente su empresa, con la libertad y garantías que deben tener los trabajadores para el ejercicio de los derechos individuales y colectivos que emanan de la relación laboral.

Lo que estamos diciendo es que el punto no es ir sobre el concepto de empresa, sino la libertad que debe tener el trabajador para determinar con quién negocia, basándose en el principio de que debe identificarse al empleador real.

Hay un aspecto que deseo subrayar y que creo es de especial interés de esta asamblea: como parte de las reformas, el gobierno no solo persigue objetivos de mayor equidad, que sin duda son muy importantes, sino también quiere crear condiciones para una mayor autonomía de las partes,

con condiciones menos engorrosas para negociar colectivamente e igualmente técnicas, y con un abanico más amplio de materias.

Conviene tomar conciencia que cuanto más asimétricas sean las relaciones laborales, más tendencia a la heteronomía tendrá la legislación laboral; en cambio, mientras más simétricas sean esas relaciones, el Estado puede tomar cierta distancia y dejar que las partes regulen sobre la base de acuerdos amplios las materias que para ellas son prioritarias. De paso, esto puede tener un impacto muy positivo sobre la productividad, otro de los objetivos que para nuestro gobierno es fundamental, en la perspectiva de dar más dinamismo a nuestra economía.

También quisiera relevar que nos haremos cargo de los incumplimientos al Convenio N° 87 de la OIT que implica la figura del reemplazo durante la huelga. Esta figura no solo es atípica desde el punto de vista del derecho laboral comparado sino que, mantenerla, implica también una inconsistencia con un Convenio Internacional que fue ratificado por el Congreso Nacional.

Para concluir este primer eje, debo señalar que vamos a regular a algunos sectores específicos que, por sus particularidades, requieren un estatuto especial. Se trata de las Trabajadoras de Casa Particular y los que se desempeñan en la actividad agrícola de manera temporal.

Nuestro segundo y tercer eje de acción en materia laboral son el fomento a la participación laboral y la capacitación para el desarrollo, que están fuertemente relacionados.

Un diagnóstico compartido por especialistas de distinto signo es que la desigualdad en Chile no solo tiene que ver con las condiciones salariales que se negocian entre las contrapartes de la relación laboral, sino también con la posibilidad de acceder a un empleo. La participación laboral de la mujer en Chile es de las más bajas de América Latina, está lejos de la que ostentan los países desarrollados. Según un estudio del año 2011, en Chile, las mujeres de más de 24 años trabajando llegaban al 49.5%. En América Latina la tasa era de 58.7% y en los países de la OCDE alcanzaba el 61.3%.

Por ello, vamos a extender la cobertura del subsidio al empleo femenino, que cubrirá ahora al 60% de los hogares de menores ingresos. Y vamos a derogar el artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a proveer sala cuna cuando la cantidad de mujeres en su empresa es igual o superior a 20, lo que constituye un claro desincentivo a la contratación femenina. Para cubrir los costos de las salas cunas, crearemos un fondo solidario -constituido con aporte de trabajadores, empleadores y del Estado- que financiará un sistema universal de cuidado infantil y estimulación temprana para todos los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, incorporaremos acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública. Esperamos que esta mayor equidad de género en el Estado induzca políticas de contratación similares en el sector privado.

Ahora bien, una de las medidas de escala más amplia es el Programa de Formación y Capacitación Laboral para 300.000 mujeres y el Programa de Capacitación e Inserción Laboral y Educacional para 150.000 jóvenes, otro de los segmentos que tiene grandes dificultades en materia de participación laboral. Quisiera destacar que la implementación de estos dos programas constituye la experiencia más ambiciosa de capacitación de los últimos años e implica una fuerte apuesta que concilia inclusión social con inversión en capital humano.

Como ha dicho la Presidenta de la República, no queremos que nadie deje de tener una oportunidad de aportar con sus talentos a los destinos de Chile. Por eso es tan importante lo que estamos haciendo en esta materia.

Ahora bien, desde una perspectiva más macro, y que apunta al corazón de la productividad y la competitividad de nuestro país, uno de los objetivos programáticos más ambiciosos es la creación de un nuevo Sistema de Intermediación y Capacitación Laboral, que integre servicios de información, orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación. Esto supondrá un importante proceso de modernización y fortalecimiento del SENCE. Queremos con esto generar un círculo virtuoso: personas más capacitadas, empleables, productivas y por lo tanto capaces de acceder a un mayor bienestar y, al mismo tiempo, preparados para desarrollar trayectorias laborales exitosas en una economía con una dinámica de mayor valor agregado. Este esfuerzo debiera incorporar también todo el acervo acumulado en estos años en el ámbito de la certificación de competencias laborales, que ha liderado CHILEVALORA y que ha permitido una muy notable colaboración entre el sector público y el sector privado.

En materia de fortalecimiento institucional, impulsaremos el rediseño institucional y la modernización de la Dirección del Trabajo, dotándola de mayores atribuciones y mejorando sus capacidades técnicas. Es de toda lógica que el fortalecimiento de los derechos laborales debe estar asociado también a un reforzamiento de las capacidades de fiscalización y protección de esos derechos. Pero junto con ello, se potenciarán los mecanismos de resolución alternativa de conflictos que lleva adelante el órgano administrativo.

Respecto de esto último, cabe destacar que durante el año 2013 se efectuaron 2.500 procesos de mediación que involucraron a 200.000 trabajadores, superando el 60% de éxito de la gestión.

## **Agenda Previsional:**

Permítanme ahora exponer los aspectos centrales de nuestra agenda previsional.

En nuestro país, el Decreto Ley N° 3500 prometió dos cosas: que aseguraría una protección efectiva a toda la población en edad de jubilar, con tasas de reemplazo que bordearían el 70%.

Hay que decir con toda claridad que esa promesa no se cumplió. En los hechos, Chile registraba hasta hace algunos años una muy baja cobertura previsional efectiva y bajas tasas de reemplazo. En parte, esos problemas siguen vigentes. Sin embargo, en el año 2008, durante el primer gobierno de la Presidenta Bachelet, atendidos los problemas recién explicados y con propósitos de mayor equidad e inclusión social, se realizó una importante Reforma Previsional, que incorporó cambios muy positivos, particularmente en lo referido a la responsabilidad social del Estado en materia de previsión social. Con ello se revirtió la idea que asegurarse una pensión para la vejez es sólo un problema individual.

La implementación de la Reforma ha tenido aspectos positivos en materia de protección de los sectores más vulnerables, pero el sistema mantiene desafíos pendientes en materia de cobertura, competencia y, especialmente, en calidad de las pensiones.

Esta primera batería de reformas implicó -como les decía al principio- importantes avances para Chile. Sin embargo, el país ha ido cambiando, la ciudadanía se ha empoderado, algunas deficiencias importantes del sistema privado persisten y hoy tenemos un conglomerado de gobierno, la Nueva Mayoría, que ha acogido el sentir predominante en la población, expresado democráticamente, que pugna por profundizar la lógica de derechos sociales.

En esa perspectiva, nuestro Programa de Gobierno se planteó el desafío de una segunda batería de reformas al Sistema de Pensiones. Uno de sus ejes estratégicos es la creación de una AFP Estatal. El envío del correspondiente proyecto de ley al Congreso Nacional forma parte de los compromisos para los primeros 100 días de gobierno.

La creación de una AFP Estatal tiene como objetivos fundamentales: incrementar la competencia en un mercado altamente concentrado, aumentar la fe pública y la confianza en el sistema, ampliar los márgenes de libertad de las personas y atender -con una perspectiva de bien común y cohesión social- a grupos prioritarios de la población que son menos atractivos para las AFP privadas (entre ellas: personas de bajas rentas, trabajadores independientes y aquellos que cumplen sus labores en zonas alejadas de centros urbanos).

Desde el punto de vista doctrinario, para nuestro gobierno, la creación de un agente estatal en materia de pensiones es consistente con una visión más integral de los deberes del Estado, que se orienta al bien común, y con nuestros propósitos programáticos de construir un país con mayor justicia y cohesión social.

Yo sé que hay mucha ansiedad respecto de la AFP Estatal por lo que quiero señalar claramente que se tratará de una empresa pública que se regirá por las mismas normas que rigen a los otros actores del Sistema de Pensiones y no pretende ser la única respuesta a los problemas que hoy se observan, sino una parte de ella.

Ahora bien, en lo que respecta al sistema privado de pensiones, persiste el diagnóstico que no está cumpliendo con la promesa de otorgar protección real a las personas después de una vida de trabajo. Seguimos teniendo baja cobertura previsional efectiva y bajas tasas de reemplazo (lo que aumenta la presión sobre el Pilar Solidario).

Según cifras OCDE, en Australia la Tasa de Reemplazo Neta para los hombres es de 67.7%, en Austria es 90.2%, en Bélgica es 62.1%, en Dinamarca es 77.4%, en Francia es 71.4%. Según la misma fuente, la Tasa de Reemplazo Neta en Chile es de 51.8% para los hombres y un 41.6% para las mujeres.

Para enfrentar estos problemas, nuestro Programa de Gobierno plantea la creación de una Comisión de Expertos nacionales e internacionales que revisará el funcionamiento del sistema previsional y formulará una propuesta para corregir las deficiencias señaladas. Luego de ello, tomaremos las medidas y formularemos los proyectos de ley que permitan otorgar una protección real a los trabajadores y trabajadoras frente a la vejez, la invalidez y la muerte.

Como pueden apreciar, mirado en su conjunto, lo que buscamos es hacer una reforma integral a nuestro Sistema de Pensiones, que recoja los aprendizajes de todos estos años y las experiencias comparadas exitosas, se haga cargo de las insuficiencias del sistema y conserve sus aspectos positivos. No hay aquí una falsa dicotomía entre lo público y lo privado como ámbitos excluyentes. Pero sí un esfuerzo muy serio por articular un sistema que combine la capacidad de ahorro de las personas que puedan hacerlo, con la perspectiva de derechos y el resguardo del bien común que, en la visión de nuestra coalición de gobierno, es consustancial al Estado.

Estamos pues, sin dogmatismos pero con sentido de urgencia y responsabilidad fiscal, buscando las vías más adecuadas para mejorar nuestro sistema de pensiones y, así, hacer de Chile un país más justo y cohesionado.

\*\*\*

Concluyo señalando que esta profunda agenda laboral y previsional, el cuarto pilar programático de nuestro gobierno, pretende hacer de Chile un país más justo, menos desigual y conciliar eso con los valores de la productividad, la innovación y la formación permanente de nuestros trabajadores y trabajadoras. Tenemos la profunda convicción que ese es el camino para lograr un desarrollo inclusivo, que constituye la aspiración de las grandes mayorías democráticas y es el mandato que el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet encarna.

Muchas gracias.