

# ESTUDIO AGENDA LABORAL INFORME DE RESULTADOS



Preparado para la Secretaría de  
Comunicaciones del Ministerio  
Secretaría General de Gobierno  
Enero 2015

## Contenidos

1. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PROYECTO .....	3
2. METODOLOGÍA.....	4
HERRAMIENTA: GRUPOS DE DISCUSIÓN .....	4
GRUPOS OBJETIVOS .....	4
3. CONTEXTO NOTICIOSO DEL PERIODO .....	6
4. RESULTADOS .....	8
1. CONTEXTO DEL ESTUDIO: DESANIMO Y CANSANCIO .....	8
2. TRABAJADORES Y EMPLEADORES: TRABAJAR/ SER EMPLEADOR EN CHILE .....	11
3. TRABAJAR EN CHILE.....	11
4. SER EMPRESARIO/ EMPLEADOR EN CHILE.....	15
5. DEMANDAS ASOCIADAS AL TRABAJO .....	16
6. ACTORES ASOCIADOS AL MUNDO DEL TRABAJO EN CHILE .....	18
7. AGENDA LABORAL: ASOCIACIONES ESPONTÁNEAS.....	19
8. EVALUACIÓN DIRIGIDA.....	21
8.1. EJE 1: Fortalecer los derechos colectivos de los trabajadores (Sindicatos): .....	21
8.2. Representación social “tema sindical” .....	26
8.3. EJE 1 Desde los empleadores .....	27
8.4. EJE 2. Agenda Mujer: Comprender la maternidad y cuidado infantil de forma compartida entre mujeres y hombres (Corresponsabilidad parental).....	30
8.5. EJE 3. Aumento de la participación laboral, mejora de los sueldos y calidad de los trabajos .....	33
9. TRABAJADORES EN EL ROL DE EMPRESARIO .....	35
10. PUNTOS DE CIERRE.....	37
ANEXO .....	41

## 1. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PROYECTO

El programa de gobierno de Michelle Bachelet para el período 2014-2018 considera una serie de iniciativas asociadas al ámbito del trabajo dentro de las cuales destacan 3 áreas:

1. MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES: Fortalecer la participación sindical y mejorar la calidad de la negociación colectiva
2. AGENDA MUJER: comprender la maternidad y cuidado infantil de forma compartida entre mujeres y hombres (corresponsabilidad parental)
3. AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL Y MEJORAR SUELDOS Y CALIDAD DE LOS TRABAJOS

En este contexto se ha planteado la necesidad de contar con información primaria que recoja y sistematice discursos, opiniones y actitudes de la ciudadanía referidos a la “Agenda Laboral” del gobierno actual.

### **Objetivo General**

Explorar y comprender los contenidos de información, imagen y actitud (enfoque de representación social) asociados al tema “Agenda Laboral” y evaluar los Ejes articuladores de ésta en la opinión pública.

## 2. METODOLOGÍA

Para dar respuesta a los objetivos se realizó un estudio en base a metodología cualitativa en un proceso de co-construcción con el equipo interlocutor.

### HERRAMIENTA: GRUPOS DE DISCUSIÓN

Se trabajó en base a reuniones grupales tipo Grupos de Discusión (GD), compuestos por 6 personas. La fortaleza de esta herramienta para el objetivo del estudio es justamente facilitar la elicitación del tema versus una reunión muy estructurada. Asimismo, permite levantar, ordenar y dar sentido al discurso social que evoca el tema Agenda Laboral. El supuesto a la base de los GD es que las personas son sujetos en proceso y el tema de discusión se va elaborando a lo largo de la conversación (social).

### GRUPOS OBJETIVOS:

4

#### 1. OPINION PUBLICA

Se realizaron 6 grupos de “opinión pública”, entendida ésta como chilenos, hombres y mujeres, de entre 28 a 50 años, de los GSE C1/C2, C3 y D, trabajadores dependientes (con contrato, tanto a plazo fijo como indefinido), con al menos un hijo, residentes en Santiago. Fecha: entre el 2 y el 4 de diciembre del 2014.

<b>GENERO/ GSE</b>	<b>C1/C2</b>	<b>C3</b>	<b>D</b>
HOMBRES	1	1	1
MUJERES	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		



## **2. TRABAJADORES SINDICALIZADOS**

Se realizó un grupo de trabajadores (hombres y mujeres) sindicalizados.

Fecha: 14 de Enero de 2015

## **3. EMPLEADORES**

Se realizó un grupo de empleadores, entendiendo por ello dueños o gerentes de empresas con más de 20 trabajadores, sin presencia de sindicatos.

Fecha: 15 de enero de 2015.

### 3. CONTEXTO NOTICIOSO DEL PERIODO

Semana	Noticia
1 al 7 Dic	Se supera la meta de la <b>Teletón 2014</b> (25 mil millones), llegando a los \$28.176.895.804-.
	Muere <b>Chespirito</b> , actor de los queridos personajes “Chavo del 8” y “Chapulín Colorado”
	El <b>precio del dólar</b> está sobre los \$610
	Se reabre la <b>Plaza de Armas</b> de Santiago después de estar cerrada por remodelación.
	Se conocen los resultados de la <b>Encuesta CEP</b> , mostrando una notoria baja de la aprobación de la Pdta. Bachelet y el gobierno respecto de la medición de Julio del mismo año (50% a 38%)
	Se produce el hackeo o “ <b>ciberataque</b> ” a <b>Sony Pictures</b> , filtrándose películas previas a su estreno. Se sospecha de hackers de Corea del Norte por su inconformidad con escenas de la película “La Entrevista”.
	Se realiza un acuerdo entre Banco Estado y Carabineros para instalar <b>cajeros automáticos en comisarías</b> .
	<b>La U se corona</b> como campeón del Torneo de Apertura.
8-14 Dic	<b>Confianza de los consumidores</b> en un piso similar al de la crisis del 2009, 14 puntos más bajos que en la misma medición de Noviembre de 2013 (Nov 2013: 55,9 y Nov 2014: 41,1).
	Avances en la <b>Reforma Educacional</b> , tema que seguirá en la cobertura de la prensa durante Diciembre y Enero.
	Toma de 20 <b>rehenes</b> en una cafetería de <b>Sydney, Australia</b>
	<b>Humberto Suazo</b> de vuelta en Colo-Colo después de años en México
	Homenaje a <b>Patricio Aylwin</b> al celebrarse 25 años de ser elegido Presidente de la República
15 – 21 Dic	Semana marcada por la evaluación del año y las <b>expectativas económicas</b> para el 2015. Opiniones, críticas y divergencias entre las proyecciones y observaciones que hace el Banco Central, Hacienda y la CPC sobre el crecimiento proyectado.
	En un hecho histórico, <b>Estados Unidos y Cuba retoman relaciones bilaterales</b> .
	Luego de 7 años de acompañar a la Familia Herrera, <b>finaliza la serie Los 80</b> .

22 – 28 Dic	<b>Martín Larraín</b> es absuelto en lo referido al atropello y muerte de un hombre en Curanipe.
	EEUU tiene el crecimiento más alto en 11 años.
	Juan Bilbao renuncia a 8 directorios tras demanda de la SEC
	<b>Tema Reforma/ Agenda Laboral</b> comienza con cobertura importante en prensa, marcado por los puntos clave de ésta y las conversaciones entre el Gobierno y actores como la CPC, CUT y partidos políticos.
	Se publican los <b>puntajes de la PSU</b> , con énfasis en las brechas entre colegios privados y municipales
29 Dic – 4 Enero	<b>Renuncia Ministra de Salud</b> luego de declaraciones en diario La Segunda referidas a prácticas de aborto en clínicas del barrio alto (“En todas las clínicas cuicas, muchas familias conservadoras han hecho abortar a sus hijas”, Titular La Segunda 30/12/2014)
	Se da inicio a Santiago a Mil 2014
5 – 11 Enero	Comienza la cobertura mediática de lo que luego será el <b>Caso Penta</b> . 4/01 se desclasifica la carpeta investigativa.
	El 4/01 se emite el capítulo final de la teleserie turca <b>Las Mil y una Noches</b> , marcando un rating de 30 puntos promedio.
	Es detenida la banda que cometió el “robo del siglo” a un camión de valores en el Aeropuerto de Santiago, llevándose 6 mil millones de pesos.
	Un comando extremista ingresa a la revista ícono de la sátira francesa <b>Charlie Hebdo en Paris</b> , matando a 12 personas.
	El diputado Iván Moreira (UDI) hace un “mea culpa” sobre haber utilizado un “mecanismo irregular” para el financiamiento de su campaña en el marco de la investigación del Caso Penta (boletas honorarios). En este mismo tema, los socios controladores, Lavín y Délano, admiten infracción a las leyes electoral y tributaria. A fines de la semana, la UDI pide disculpas por el caso Penta al estar involucrados miembros del partido
	El INE entrega los datos de inflación año 2014, alcanzando un 4,6%.
	Ola de calor en Santiago, alcanzando los 35,9°
12 – 18 Enero	En el marco del Caso Penta, el ex ministro y ex candidato presidencial Andrés Velasco es investigado por la recepción de 20 millones de pesos en el marco de un almuerzo - consultoría con los socios de Penta 10 días antes de las Primarias.

## 4. RESULTADOS

### 1. CONTEXTO DEL ESTUDIO: DESANIMO Y CANSANCIO

Considerando que los grupos se realizaron en período de fin/ comienzo de año, se indagó en el setting anímico personal respecto al cierre del año y las expectativas para el 2015, lo que opera como encuadre para los temas de evaluación.

El relato de los participantes contiene 6 elementos de la contingencia que dan cuenta de **un desánimo y de llegar a fin de año “cansados”**. A lo anterior se agregan 2 elementos:

- (1) A nivel más estructural, personas –trabajadores y empleadores- que tienden a operar en su propio cotidiano, con preocupaciones acotadas a nivel temporal (“llegar a fin de mes”), espacial (el metro, el traslado, el trabajo, la casa) y ancladas en un discurso individual. En general NO se observan referencias a lo colectivo.
- (2) A nivel coyuntural, dicha sensación de desánimo se muestra notoriamente cargada de irritación por las noticias del Caso Penta. No obstante aquello, los relatos de hombres y mujeres tienden a ser contenidos, no presentándose nadie que se desborde o manifieste alguna emoción intensa al respecto (situaciones que sí se veían años atrás). El relato está marcado por un tono de aceptación con cierta carga de frustración, pero que se tematiza con frases como “uno tiene que seguir trabajando”, “hay que puro darle”.

*“No importa quien salga elegido, hay que seguir trabajando igual... a nosotros nadie nos ayuda”. Mujer C3*

A lo anterior, y como complemento más estructural

Los elementos que marcan el setting anímico del período son:

1. Sensación de **inestabilidad laboral y de estancamiento de los salarios** producto de la desaceleración económica del país.



2. Vivencia de un **mayor costo de vida**, sobre todo en aspectos cotidianos como alimentación y transporte público que se tematizan junto con el aumento del IPC. Se hace referencia al precio de tomates, limones y papas como ejemplos de ello.

*“Un trabajador medio bajo marca el paso, no alcanza para ahorrar, no alcanza para darse un gusto, para viajar. Uno tiene que sacrificarse y trabajar fuera del horario de trabajo”. Hombre D*

### 3. Del malestar a la irritación.

- a. Malestar respecto de la “clase política”, entendida ésta principalmente como “los parlamentarios” y cuyo punto cúlmine lo sitúan en el aumento del 6% para los funcionarios públicos, lo que generaba un aumento de “medio millón de pesos para ellos y otra gente en cargos altos”.
- b. Malestar respecto a la concentración del “poder económico”, prácticas de los empresarios “grandes” y sensación de injusticia. Si bien son temas que han estado en la agenda hace tiempo, todos los grupos relatan experiencias vinculadas a este tópico. En los grupos de Enero el malestar se agudiza y se torna irritación/ hastío producto de la información del Caso Penta (pagos, sueldos a ejecutivos, evasión de impuestos), el pago de 20 millones a Andrés Velasco (*“cuánto me demoro yo en ganarme esa plata”*.)

9

### 4. Las Reformas: desinformación, complejidad y cansancio.

- a. En todos los grupos se hace referencia a las reformas comentando que “en realidad uno algo sabe pero sabe poco”. A ello se suma el estar en un “continuo” de reformas que obliga también a estar en el ejercicio continuo de informarse.

*“Yo me he documentado mucho menos de la Reforma Laboral que lo que me documenté de la Reforma Tributaria. No sé si uno viene medio cansado ya porque partimos con el tema Tributario, después Educación y ahora estamos en lo Laboral... Yo en lo particular estoy menos informado y entiendo menos lo que se está planteando hoy día que lo que era capaz de entender seis o cuatro meses atrás.” (Grupo Empleadores)*

5. **Las fallas en el Metro** en Noviembre que generaron gran impacto por la envergadura que tuvieron (3 líneas) y la **incertidumbre** que tiende a generar frente a la planificación de los tiempos de trayectos (*“uno ya no confía mucho en el metro, no sabes si vas a llegar o a qué hora vas a llegar... y con qué ánimo vas a llegar, porque uno se agota con el stress”.*)
  
6. **Brechas que se agudizan:** La información del período refuerza la sensación de una brecha que aumenta entre **“nosotros de la clase media”** y **“los que tienen el poder”**. Se tangibiliza con la continua información sobre “arreglines entre ellos” (clase política y elite económica), la exacerbada búsqueda del lucro a cualquier costo por parte de “los empresarios” (ej. Multi rut), políticos que velan por sus propios intereses “y no están ahí con la gente”, las reiteradas fallas del Metro donde los afectados son los trabajadores “medios”, la incredulidad respecto a cómo opera la Justicia en Chile (influenciado por la absolución de Martín Larraín en el atropello y muerte de un hombre en Curanipe).

*“Los mismo compadres que están tirando boletas, son los mismos que hacen las leyes y que si tú no las cumples te vas presos ¿Y ellos las cumplen?”. (Sindicalizado)*

## 2. TRABAJADORES Y EMPLEADORES: TRABAJAR/ SER EMPLEADOR EN CHILE

Trabajar en Chile y ser Empresario en Chile dan cuenta de 2 relato diametralmente distintos y casi opuestos:

**Empresarios** con foco en productividad y rentabilidad.

**Trabajadores** con foco en mayor justicia “para mí”: los empresarios están ganando más de lo que les corresponde y yo estoy ganando poco, en intereses individuales.

A la base del relato de unos y otros hay **desconfianzas**: uso de los recursos, abuso de poder, abuso por parte de los trabajadores (licencias, tiempos) y no hay visión de lo colectivo. Cada segmento en su propia realidad.

## 3. TRABAJAR EN CHILE

De manera transversal, el relato de los trabajadores respecto a “trabajar en Chile” está marcado por un tono negativo. El eje sobre el cual se articula el relato radica en **la sensación de inequidad entre los “grandes empresarios y/o gerentes de grandes empresas” y “nosotros, los trabajadores”**. Sin existir un tono de victimización, los participantes relatan experiencias, ejemplos, vivencias propias y de cercanos que redundan en un “saldo negativo” al hablar de “trabajar en Chile”.

**Son 6 las dimensiones desde las cuales se puede estructura el argumento de la “INEQUIDAD - INJUSTICIA” como eje articulador del trabajar en Chile:**

### 1. LOS SUELDOS

El primer ítem que aparece es la percepción de bajos sueldos bajos considerando los costos de la vida en Chile, a lo que se suma el tener mayores niveles de información sobre lo que “ganan los gerentes”, agudizando la brecha salarial.

*“Más allá de trabajar como animal, te vas a sentir muy mal, porque en realidad las remuneraciones en Chile son muy bajas”. Hombre C1/C2*

*“La remuneración es muy mala. Te dicen que sube el mínimo pero te descuentan todo, eso es una burla para cualquier persona”. Mujer D*

## 2. CHILE: UN PAIS ESTABLE Y SEGURO PARA TRABAJAR EN EL CONTEXTO LATAM

Chile entrega niveles aceptables de estabilidad y seguridad laboral al comparar con otros países de la región. Este punto cobra especial visibilidad en aquellos que tienen parientes o conocidos en el extranjero y que comentan sobre la estabilidad económica y laboral de Chile.

## 3. INSUFICIENTE FISCALIZACION DE LA NORMATIVA LABORAL

Aunque se reconocen mejoras respecto de 10 años atrás, se percibe poca fiscalización del cumplimiento de normas, lo que a veces está teñido de la imagen de “fiscalizadores corruptos”. No obstante lo anterior, se destaca la creciente incorporación y profesionalización de los temas de seguridad laboral que se puede ver en los Departamentos de Riesgo de las empresas y el énfasis en el cumplimiento de las normas de seguridad.

## 4. LA JORNADA LABORAL: MUCHO TIEMPO, BAJA PRODUCTIVIDAD, ANHELO DE “TIEMPO PARA VIVIR”

El relato se construye desde el comentario espontáneo “es que son demasiadas horas las que se trabajan acá”.

- **Tiempos de traslado y jornada laboral:** El relato da cuenta que a la jornada formal “se le suman” los tiempos de traslados, lo que todos concuerdan en que desde hace unos años se ha dificultado y está generando altos niveles de stress: los cortes/ retrasos del Metro alteran la sensación de control sobre los tiempos de traslados tanto de los usuarios de Metro como de los Buses por los flujos que se alteran. A lo anterior se agrega la cantidad de gente usando el transporte público que impacta en condiciones de traslado no cómodas (de pie, sin aire, con paquetes, olores, empujones, dificultad para ingresar/ salir del carro, atochamiento en las estaciones de combinación, conductas impropias de pasajeros, etc.) Por ende, a la jornada, se le agrega el trayecto de ida y de regreso que se experimenta cargado de bastante tensión.
- Las personas declaran su deseo de contar con **más tiempo para la vida personal y familiar, “tiempo para vivir”**. Lo anterior se problematiza desde relatos sobre jornadas de trabajo que tienden a estar sometidas a control externo (tiempos, supervisión) y desde ahí el anhelo de mayor autonomía, de jornadas más cortas y avanzar hacia una mayor disponibilidad de tiempo para vivir. Cabe destacar que en los segmentos bajos el problema conciliación familia – trabajo NO es problema; el problema es suplementar ingreso o resolver los temas domésticos de mejor manera. Varios tienden a buscar un 2° empleo o pololo que aporte un ingreso adicional.
  - En los segmentos medios (más profesional) se anhela mayor flexibilidad laboral y autonomía
  - En los segmentos medios bajos y bajos se anhela una jornada más corta

- **Evasión en la jornada laboral:** Hay consenso en que las horas de trabajo no son sinónimo de horas de productividad. Todos comentan que se dan una serie de prácticas que tienden a la “evasión” y que responden a la necesidad de aire, de descanso, de desconecte: “mirar LUN cuando llegas”, “el cafecito de la mañana”, “aprovechar el almuerzo para vitrinear”, “la conversa con el colega”, “navegar por Internet y no trabajar”, “el grupo de whassap”, etc.

## 5. “TODAVIA QUEDA MUCHO PARA SER UN PAIS DESARROLLADO EN CUANTO A CULTURA LABORAL”

- Percepción que en Chile prima el “PITUTO” por sobre las capacidades, aptitudes o formación certificada para lograr un puesto de trabajo.
- Percepción que empresas nacionales no son buenas empleadoras vs empresas extranjeras que entregan más beneficios, tienen una cultura laboral más orientada al bienestar de los trabajadores.
- Discriminación o poca valoración de mujeres y de personas mayores de 45 años o más.
- Descripciones de cargo más bien “híbridas”: roles y responsabilidades poco definidas, límites poco claros, mayores responsabilidades que no se condicen con un mayor sueldo (“al final como que se aprovechan de que uno es un buen trabajador”, “somos como multiservicios”).

13

*“El pituto es algo muy fuerte acá en Chile... uno quisiera tener la posibilidad de postular en forma limpia... y en los cargos públicos sí que está arreglado”. Sindicalizado*

*“A mí me dieron la zona oriente y como lo hice bien, también me dieron la poniente, pero con el mismo sueldo... uno se siente orgullosa y todo, pero por último que te den una comisión adicional”. Mujer C1/C2*

## 6. RELACIONES LABORALES: MAL CON LOS JEFES, BIEN CON LOS COLEGAS

- Se perciben y experimentan relaciones muy lejanas entre empleador y empleados y/o entre jefe y trabajadores, sobre todo en empresas más grandes, mientras que se reconoce que en general se establecen buenas relaciones con los compañeros de trabajo y que éstas tienden a un buen trabajo en equipo. En este escenario, comentan que la amenaza no está en los colegas/ pares, sino que muchas veces en las jefaturas: pueden ser personas técnicamente capaces, pero con escasa formación en liderazgo y trabajo en equipo (falta de lenguaje, falta capacidad coordinación, de organización, manejo de RRHH).

Interesante revisar estudio Chilescopio – Zoom al trabajo, el que entrega datos cuantitativos sobre la relación de las personas con el trabajo.

[http://issuu.com/visionhumana/docs/estudio\\_chilescopio\\_zoom\\_al\\_trabajo](http://issuu.com/visionhumana/docs/estudio_chilescopio_zoom_al_trabajo)

#### 4. SER EMPRESARIO/ EMPLEADOR EN CHILE

El relato de los participantes está marcado por la sensación de “dificultad”: “está difícil ser empresario o empleador hoy día”. Señalan que el caso Penta está teniendo un impacto negativo en la imagen de “los empresarios” (tal como se señala en 1.3), y están teñidos también por la asociación que hace la gente entre ganancia = lucro = abuso, contenidos que han estado durante todo el 2014 en agenda.

*“El problema es que el país está viendo a los empresarios como que todos fuéramos el Choclo Déllano y no poh, no somos todos así.” (Empleador).*

La dificultad de ser empresario hoy en día radica en:

##### **Relación con los trabajadores:**

- Trabajadores “más empoderados”, con altos niveles de desconfianza hacia el “empresario”. La relación de desconfianza se agudiza con aquellos menos capacitados
- Fuerza laboral mal preparada/ poco competente
- Abuso de licencias médicas
- Rol de la Inspección del Trabajo

15

*“De alguna manera la inspección del trabajo ha demonizado la actividad empresarial y eso nos ha traído muchos problemas”. (Empleador)*

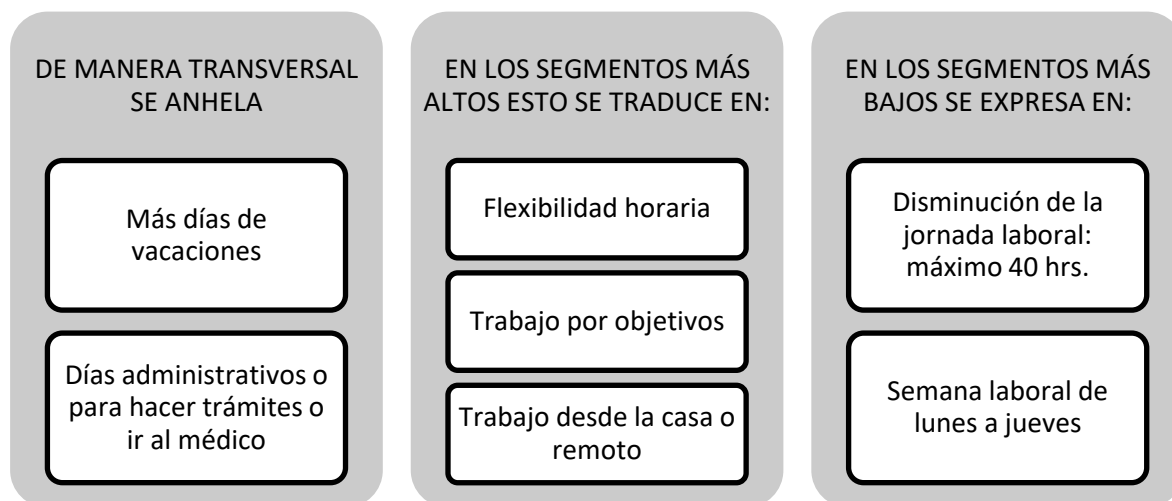
##### **Relación con el entorno del empresario:**

- Dar cumplimiento a la normativa laboral
- Dificultad de financiamiento (crédito)
- Dificultad para convivir (competir, proveer) con las grandes empresas: plazos de pago, incumplimiento de pagos y acuerdos
- Dificultad para contratar profesionales capacitados y con experiencia a un sueldo ad hoc a la posibilidad de la empresa.

## 5. DEMANDAS ASOCIADAS AL TRABAJO

### 1. TIEMPO

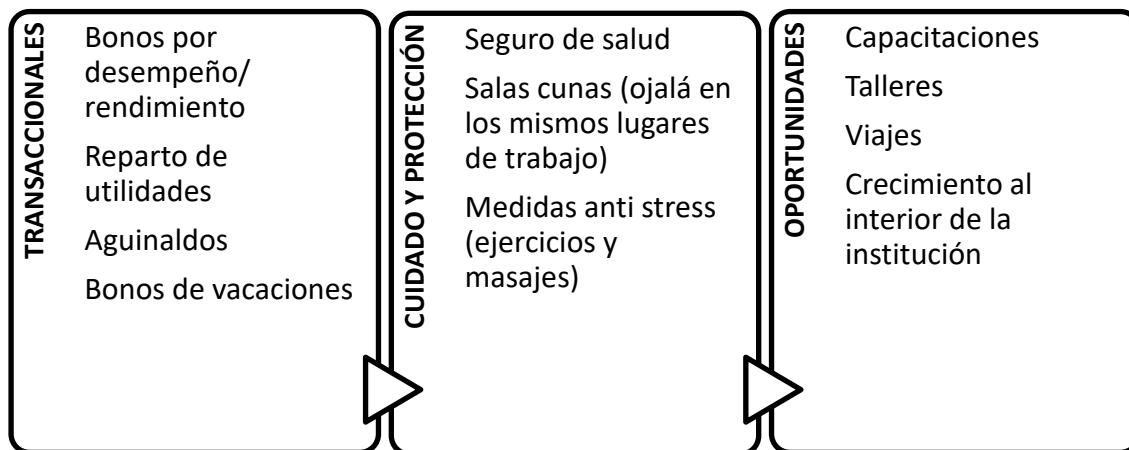
Cuando se conversa sobre “el trabajo ideal” lo primero que aparece es el “Tiempo”: la **necesidad de contar con más tiempo disponible para la vida personal y familiar y/o de mayor autonomía en la gestión de éste.**



16

### 2. BENEFICIOS QUE FAVOREZCAN MEJOR CALIDAD DE VIDA PERSONAL – FAMILIAR - LABORAL

El segundo tema que aparece, es el acceso a mayores beneficios que fomenten una mejor calidad de vida personal/familiar y laboral:





### **3. MEJORES RELACIONES LABORALES**

El principal punto que se releva es la relación con las jefaturas. Los trabajadores quisieran organizaciones más horizontales, donde el trato entre jefe y trabajador fuera más cercano (humano), que hubiera una comunicación cotidiana entre las partes.

## 6. ACTORES ASOCIADOS AL MUNDO DEL TRABAJO EN CHILE

Cuando se pregunta por actores destacados en el ámbito laboral, hay un alto nivel de desinformación y desinterés respecto del tema; la mayoría declara no recordar personas y/o instituciones hablando de esto.

Forzando la recordación, se mencionan instituciones, actores sociales y algunos rostros pero con bajísima mención y en general sin seguridad:



**Ministro/a del Trabajo** *“La verdad es que la política me tiene tan saturado que la verdad que ya no me acuerdo ni quién es”*. Sindicalizado

## 7. AGENDA LABORAL: ASOCIACIONES ESPONTÁNEAS

**Entre los trabajadores** (sindicalizados y no sindicalizados) existe desconocimiento de lo que se entiende por “Agenda Laboral” y no se vincula con el programa de la Presidenta Michelle Bachelet ni con ningún actor político o institucional.

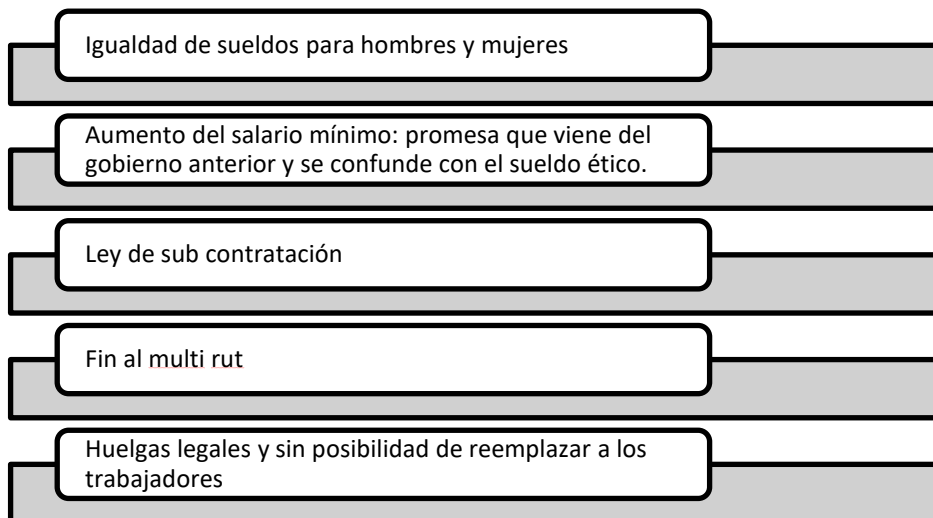
Las primeras asociaciones son muy concretas y literales, especialmente en los segmentos C3 y D, teniendo menciones como:

- Planificación
- Orden
- Responsabilidades
- Reuniones
- Coordinación
- Metas
- Clientes
- Estructura
- Formalidad

Cuando “Agenda Laboral” se relaciona con medios de comunicación, se asocia principalmente a momentos de campañas políticas y promesas.

19

Son muy pocos los que recuerdan algunos temas de la “Agenda Laboral” del gobierno. Entre los que lo hacen aparecen los siguientes:



En relación a la responsabilidad del gobierno de cumplir con estos compromisos, las personas están **desesperanzadas y desinteresadas**, no se manifiesta un interés por la rendición de cuentas. Como no conocen los compromisos, difícilmente van a poder saber si se cumplen o no. De todas formas cuando hay que señalar a los responsables, la institución más nombrada y a su vez más cuestionada es el parlamento, en segundo nivel aparece el gobierno, los empresarios y los trabajadores.

**Entre los empleadores**, a la base de la escucha del tema “Agenda Laboral” hay cansancio e incluso cierta sensación de agobio. **Para la mayoría les es familiar y lo vinculan directamente con “Reforma Laboral”**. En un año donde se ha hablado constantemente de las reformas estructurales que se están haciendo, se observa cierta dificultad y cierto nivel de resistencia en los participantes,- no obstante todos saben que tiene que informarse y estar al día- y declaran no estar lo suficientemente informados. Hay que mencionar que la asistencia al grupo de empleadores tuvo mucho menos dificultad de la que el equipo Lado Humano proyectó, lo que es un indicador del forzado interés por informarse y estar actualizado en el tema. Pero todos coinciden con estar cansados.

*“Yo tengo la sensación que la reforma laboral es como el fantasma, o sea, está todo el mundo temblando.” (Empleador)*

Las principales asociaciones/ información que se menciona de manera espontánea frente a AL:

- Una reforma hacia la sindicalización – *“Es una reforma sindical más que laboral”*.
- Una reforma que rigidiza un sistema que ya es percibido como rígido.
- Una reforma que no contempla diferencias entre los distintos tipos de empresas.
- Temor a negociar con sindicatos desinformados.
- ¿Es una reforma que quiere aumentar la participación laboral o es una reforma que quiere fortalecer a los sindicatos? Si es esto último, está la sensación que agudiza la predisposición negativa hacia el tema sindical.

## 8. EVALUACIÓN DIRIGIDA

### 8.1. EJE 1: Fortalecer los derechos colectivos de los trabajadores (Sindicatos):

En términos generales, existe una aceptación de la propuesta por parte de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: “sería bueno”. ***Sin embargo, los trabajadores no sindicalizados lo perciben como un tema complejo, poco familiar y que tiende a estar cargado de connotaciones negativas.***

**El punto de partida es la sensación de desconocimiento frente al “tema sindical”, “falta de cultura sindical” y que es mucho más agudo en entre los trabajadores no sindicalizados.** Al desconocimiento se agrega una alta carga de afectos negativos relacionados con el tema (actitud), los que se han ido instalando ya sea por experiencias personales o de cercanos y/o por las ocasiones en que se habla del tema en los hogares o en los lugares de trabajo.

**La información recogida da cuenta de una cultura anti – sindical entre la opinión pública participante en los grupos: escasos niveles de información y familiaridad, alta carga negativa a nivel de imaginarios y alta carga emocional de negativa.**

21

*“La palabra sindicato yo creo que uno la relaciona siempre con conflicto, con problemática”. (Trabajador, grupo C3)*

*“Lo que pasa es que varias empresas cuando empiezan a formar los sindicatos y llega a oído de los jefes, los echan a todos”. (Trabajador, grupo C3)*

*“Si querí formar sindicato en X empresa, estai con el punto rojo en la frente todo el rato” (Trabajador, grupo C3)*

Cabe destacar que en algunos grupos participaron trabajadores que tenían una relación más cercana con el tema sindical (ej. Empleado que le toca negociar con ellos por trabajar en área de Administración de una multinacional), los que tendían a tener mucha más información y operaban como “informantes clave” para el resto de los participantes de los grupos y eran escuchados con mucha atención.

*“Bueno, yo trabajo con los sindicatos, en una empresa transnacional suiza, donde claramente no es una empresa muy ligada a los sindicatos pero sí los respeta: en el caso de Chile tenemos sindicatos fuertes que están afiliados a organizaciones internacionales y ellos trabaja a veces en conjunto. Si aquí la ley chilena les queda chic, ellos recurren a la OIT, a las organizaciones internacionales de la industria de alimentos que agrupan a 40 millones de trabajadores.*

*Algún poder tienen, no todos, pero hay dirigentes que son bastante buenos, hacen cursos afuera, viajan harto, entonces eso claramente se nota cuando tú negocias con ellos, estás hablando en el mismo idioma. Los tipos te plantean sus puntos y, si les hablas en términos de productividad, de metas a cumplir, si les plantea un balance sobre la mesa, ellos lo saben interpretar. Obviamente que uno tiene que manejar el argumento para que sea favorable a tus objetivos, pero ellos lo entienden y no los puedes engañar... Pero ésta es una multinacional y en general, como tú decías, en Chile el sindicalismo no tiene mucha fuerza: primero porque no hay calidad en los dirigentes y lo otro es que las leyes no están hechas para esto, no protegen mucho a los trabajadores. Y los sindicatos no tienen la fuerza en número y en preparación obviamente y por eso a veces no llegan muy lejos. (Trabajador, grupo CC2)*

**Los elementos que se mencionan a la base de la actitud negativa hacia “el tema sindical” son:**

- **“La primera impresión”:** se comenta que al ingresar a una empresa con presencia de sindicatos, de inmediato surgen comentarios sobre la conveniencia de entrar o no entrar. Los participantes comentan que las jefaturas “sugieren” no ingresar, mientras que los compañeros de trabajo comentan que participar en sindicato es sinónimo de estar “en la lista negra”, impactando en la nula movilidad laboral y en la posibilidad de despido si es que se van a huelga. En paralelo están los que sugieren sindicalizarse apelando a los beneficios que significa. Para la mayoría de los participantes que trabajan en empresas con sindicatos pero que no están sindicalizados, **la ecuación final que hicieron fue que el riesgo era mayor que los beneficios.**

- *En el fondo cuando yo entré a la empresa estaban en contra que uno sea partícipe del sindicato e incluso por el cargo que uno ocupa te dicen que no, que no te conviene*

*(Moderador): ¿Quién te lo dice?*

- *Gente de Recursos Humano. Cuando vas a firmar el contrato te dan a entender que si tú quieres progresar u optar a otro cargo en la empresa el estar en el Sindicato te va a jugar en contra.*

*(Moderador) Lo que dice Pamela ¿lo comparte el resto?*

- *Si*
- *Si*
- *Si, en todos lados*
- *O no te dicen nada y después te vas enterando por los mismos colegas*

*(Moderador) ¿Y quién te lo dice?*

- *La jefatura que te hace firmar el contrato y te dicen al tiro que no te conviene. Después tú cuando estás dentro de la empresa te das cuenta que si entras al sindicato tienes otros beneficios y bueno, ahí uno decide.*
- *Te tratan de decir “cuidado con el sindicato, no te metas”*

*(Grupo Sindicalizados)*

*“En Banco Falabella es como nuevo este tema de los sindicatos. El Banco Falabella lleva 10 años y esto empezó un poco porque las compañeras que llegaron ahí te dicen que ingreses al sindicato, pero las supervisoras dijeron que los cargos de confianza no porque si llegas a huelga y no llegan a un buen acuerdo, luego te van a finiquitar porque el sindicato te puede proteger poco”.*

*(Mujer Sindicalizada)*

- **¿Cuál es el beneficio de estar sindicalizado?** En el contexto de desinformación y nula cultura sindical, tienden a no conocerse los beneficios de estar sindicalizado.
- *“Un caso puntual, cuando estaba en el Banco de Chile, era una oficina muy lujosa, fui a pedir ayuda por un tema dental, y resulta que había una clínica dentro del sindicato, pedí el seguro, etc., y era súper conveniente, resulta que le pedí ayuda y nunca tuve la ayuda de ellos.*
- *(Moderador) ¿Estabas inscrito en el sindicato?*

- *Sí, estaba pagando por el sindicato. Cada vez que iba a la oficina me decían que no estaba y yo los veía tomando café y cagaos de la risa, de hecho no sé si ustedes se acuerdan que hubo una protesta en el Banco como de tres semanas, yo esas semanas me pedí vacaciones porque no me interesaba andar en la calle, lo único que lograron fue que nos aumentaran diez lucas el sueldo, y entonces al final uno queda como para qué tanto, entonces los beneficios que están en la empresa es porque la empresa los quiere dar, no porque los haya ganado el sindicato. Para mí el sindicato es solo revolución.” (Grupo No sindicalizados C3)*

- **“Los sindicatos son puros comunistas”:** En el relato aparece espontáneamente la carga ideológica asociada a los trabajadores sindicalizados, asociándolos a gente “comunistas” y de izquierda, “conflictivos”, que tienen en el ADN la orientación al “conflicto trabajador – empresario” y a la paralización.

*“Si estás en el sindicato de partida eres comunista, eres el que gana menos, el que quiere todo sin hacer nada, el que va a pelear con el empleador”. (Mujer C1C2)*

- **La calidad de los dirigentes sindicales:** El comentario generalizado es que al carecer de cultura sindical, tampoco se cuenta con buenos dirigentes sindicales. **Hay un tema de “perfil” asociado** a personas mayores, que no tienen orientación a la negociación e ideologizados y **un tema de probidad** de los dirigentes. Se tiende a relatar experiencias asociadas negociaciones poco claras donde los más beneficiados son los dirigentes, conceptos como “están mojados”. que llevan muchos años como dirigentes (“apernados”).

24

- *“Mi marido hace poco me explicaba el tema que por qué en vez de sacar un bono de 600 mil sacó uno de 300 mil. Lo que pasa me dijo, es que la empresa negocia primero con el sindicato y después con el resto de la gente... es como decirlo los mojan a ellos primero. Entonces yo le dije que prefiero no meterme.*
- *“Mi cuñado también está en un sindicato parecido, o sea la dirigente gana, tiene más beneficios que el que viene después.*
  - *Se los venden poh, los compran.”*

*(Grupo Mujeres D)*

*“Mi cuñado dice que uno no se meta... Trabaja en Fernando Mayer, entonces él dice que el presidente del sindicato es el mismo... lleva muchos años. Mi cuñado lleva como 20 años trabajando ahí y siempre ha sido el mismo, está como vitalicio...”*



En este punto cabe hacer referencia al “**Mapa Sindical de Chile**” presentado por el profesor Carlos Portales (Administración UC) en el Congreso Organización y Personas, ICARE 2014, en el cual da cuenta de 4 “perfiles” de dirigentes sindicales hoy en día. A la luz de los relatos en los grupos, hace sentido este perfilamiento y el anhelo por contar con líderes del cluster “empresador/ integrador”.



Los que han tenido participación en sindicatos hacen una evaluación positiva de éstos y comentan la **criticidad de contar con buenos dirigentes**. Comentan también que parte de la responsabilidad de tener “buenos dirigentes” corresponde a todos los integrantes del sindicato: *“la responsabilidad de fiscalizar es de todos”*.

## 8.2. Representación social “tema sindical”

En el contexto anterior, se hace relevante deconstruir los contenidos del “tema sindical” en el modelo de representación social, el que permite comprender en qué espacio de la opinión pública se instalan dichos contenidos: en el cognitivo (información), en el de las creencias (imagen) o en el de los afectos/ actitudes.

Tal como se muestra en la gráfica, el tema sindical radica mayormente en elementos de imagen y creencias sedimentadas en los trabajadores no sindicalizados. Hay escasos contenidos de información, los que sólo aparecen en quienes están sindicalizados y/o en quienes una estrecha relación con éstos. Entre las imágenes instaladas se detectan varios puntos, los que son elementos a considerar en los guiones comunicacionales de SECOM tanto a nivel de relatos (tono y contenidos) como de imágenes (clip, viñetas, gráficas):

Núcleo: cultura anti sindical		
INFORMACIÓN	IMAGEN	AFECTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajísimos niveles de información</li> <li>• Los sindicatos negocian beneficios</li> <li>• Los sindicatos no sirven para nada</li> <li>• Se paga una cuota mensual”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictivos</li> <li>• Líderes sindicales viejos/ anticuados</li> <li>• Estar sindicalizado amenaza la carrera laboral en la empresa; los cargos de confianza no están sindicalizados</li> <li>• Comunistas</li> <li>• Dirigentes: flojos, aprovechadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distancia/ Rechazo</li> <li>• Temor: ser estigmatizado por los demás trabajadores</li> <li>• Temor a represalias (desempleo)</li> </ul>

26

### Agenda Laboral - Observaciones a los puntos del Eje 1:

#### a. Extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados

Respecto de los puntos que considera el Eje 1, se cuestiona aquel que señala “**Extensión de beneficio a trabajadores no sindicalizados**”. Consideran que este punto no pretende fortalecer a los sindicatos, sino más bien debilitarlos ya que no existiría un beneficio asociado a la participación versus la no participación.

*“Muchas personas van a decir “para qué nos vamos a meter, nos vamos a arriesgar, si todos vamos a recibir el bono”. Entonces para los que van a la huelga, los que están*

*tocando el pito en la calle y que estamos con el riesgo que después te pueden despedir, es un poco injusto". Sindicalizados*

- b. Beneficiarios de la Negociación Colectiva: beneficiará a los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato titular del proceso y a los que se asocien dentro de los 10 días de iniciado el proceso de negociación.**

Este punto generaría poco compromiso y aprovechamiento entre los trabajadores, se incorporarían sólo en los momentos de negociación colectiva

*"Tiene que estar un rato adentro del sindicato, mojándose el potito para poder recibir el bono... si no se presta para cualquier cosa". Sindicalizado*

### **8.3. EJE 1 Desde los empleadores**

**Los empleadores se aproximan a la propuesta (Eje 1)** en un tono más bien negativo, esta les genera temor y sienten que va a ser ellos los principales afectados.

*"¿Quién paga eso al final? En el caso de la reforma laboral la pagamos los empresarios... En el caso del Binominal es lo mismo, el aumento de diputados lo pagamos todos los chilenos". Empleador*

Los principales puntos observados de la propuesta tienen que ver con:

- **Equilibrio de las partes en la Negociación Colectiva:** Poder ejercer el derecho a huelga como parte de la Negociación Colectiva. **Se elimina el reemplazo de los trabajadores en huelga** (el sindicato tendrá que proveer el personal necesario para cumplir con los “servicios mínimos”). A partir de este punto surge de inmediato la observación sobre el inmenso riesgo que tiene para las empresas, particularmente para las empresas productivas en la industria agrícola y alimentaria. Si bien hay algunas que tienen períodos de cosecha más establecidos (temporada) y se sabe que se pueden definir los períodos de negociación colectiva fuera de temporada, hay otras que son de producción continua (papas, lechugas). El comentario es *¿Quiénes determinan cuáles son los “servicios mínimos”?* Para ellos, los servicios mínimos tienen que permitir el funcionamiento de la empresa sin perder utilidades.
- **Pisos de la negociación:** La propuesta del empleador y el sindicato, no podrá contener estipulaciones por debajo del piso de la negociación colectiva anterior. Desde la perspectiva de los empleadores, esta idea no se hace cargo de las diferencias productivas que puede tener una empresa de un año a otro, ya sea por razones externas (crisis económicas a nivel nacional) o razones internas (imprevistos, pérdidas de clientes, etc.). Una medida como ésta pone en riesgo el poder de contratación de una empresa y también su continuidad, en la medida que ésta no sea capaz de cumplir con las exigencias solicitadas por el sindicato, teniendo en consideración que no pueden ser menores que las de la negociación anterior aunque la empresa haya tenido cifras negativas.
- **Derecho de información:** Entrega de información financiera y contable e información específica para la negociación (estructura, dotación y costos de personal). A partir de este punto surgen dos tipos de observaciones:
  - Este punto requiere la formación de dirigentes sindicales en aspectos básicos como contabilidad e información financiera. Los empleadores consideran que integrantes y dirigentes de sindicatos tienden a ser personas con bajos conocimientos en estos temas, lo que implica que hay un paso previo para este punto.

*“Eso es súper bueno cuando tú tienes gente preparada y dicen “ok. La empresa tiene esta utilidad, está trabajando en estos márgenes, podemos pedir tantas lucas”. Pero, si tú estás con un sindicato que la gente no tiene idea, a los gallos les va a dar igual, van a ver los número en azul y van a pedir aunque la empresa no pueda”. (Empleador)*

- Por otro lado, no todos los empleadores sienten que los trabajadores son “socios” de la empresa, por lo tanto hay resistencia a dar a conocer las cifras y en algunos casos a repartir utilidades. El argumento para ello se sostiene en la percepción de “inequidad” de la repartición puesto que son ellos los que deciden emprender, “nosotros corremos el riesgo”, “nosotros nos endeudamos” y “nosotros sacrificamos aspectos personales por la empresa”, mientras que “los trabajadores han optado por la tranquilidad de recibir un sueldo mensual”.
- **Extensión de beneficio a trabajadores no sindicalizados:** Respecto de esta medida los empleadores consideran que se van a ver afectados los empleos temporales, la contratación de personas por proyectos, faenas, obras será de mayor costo y dificultad para el empleador, en la medida que a este trabajador se le otorguen todos los beneficios de los trabajadores sindicalizados.

*“Me llama la atención el tema de la extensión de los beneficios a los trabajadores no sindicalizado. Yo creo que eso limita un poco el tema de la flexibilidad laboral, porque de repente tú quieres contratar a alguien part- time para cubrir algo y se me va a meter también el tema de los beneficios del sindicato, uno dice “mejor no, mejor no lo contrato””. Empleador*

#### 8.4. EJE 2. Agenda Mujer: Comprender la maternidad y cuidado infantil de forma compartida entre mujeres y hombres (Corresponsabilidad parental)

A nivel general existe una valoración positiva del eje 2, siendo en el **segmento C1/C2 en donde genera mayor eco y aceptación**, haciéndose la pregunta si es “¿Agenda Mujer o Agenda Familia?”.

Las principales alertas tiene que ver con:

- Aprehensión a que las medidas asociadas al postnatal sean impuestas por la autoridad y que la familia no pueda decidir cómo cuida a sus hijos (ampliar los derechos de los padres y no tener que compartir los de la madre).
- En el segmento de mujeres y principalmente en el GSE C1/C2 surge la necesidad de que las medidas se ajusten a las diversas realidades de familias y tipos de trabajo.
- Desconfianza respecto de la disposición de los empleadores a comprender que los hombres son responsables del cuidado de los hijos (mencionado tanto por hombres como por mujeres)

*“Nosotras no vamos a querer que el hombre se tome el prenatal, somos machistas y creemos que ellos no están capacitados para cuidar un bebé... yo creo que el 95% de las mujeres somos así”*. Mujer C3

*“Súper bien, porque en general se piensa que los hijos son de la mamá no más”*.  
Mujer C1/C2

*“No le puedes pedir el papá que se arranque todos los días a las 5:30 a la casa, no se puede no más”*. Hombre C1/C2

De forma específica y respecto del **financiamiento tripartito** para el cuidado infantil, también hay un gran nivel de aprobación, pero se perciben dudas y/o temores respecto de su implicancia.

- Surge la duda respecto del % de descuento que se le va a hacer a los trabajadores y los porcentajes en que van a aportar cada una de las partes. Algunos de los participantes consideran que los trabajadores no debieran hacerse cargo de este costo, sino que Estado y Empresa, siendo la empresa a la que le corresponde la mayor parte del aporte.
- Surge la duda respecto de qué tipo de trabajadores van a tener que hacer aporte ¿todos? ¿sólo los con hijos? Y cuando trabaja la madre y el padre ¿cómo se distribuye?

Respecto de condiciones de trabajo y remuneraciones de trabajadores de casa particular, se observa algo de rechazo por parte del segmento mujeres C1/ C2, principalmente porque esta medida les concierne directamente; sus sueldos y horarios no son compatibles con las nuevas exigencias de la ley.

*“Yo no sé qué va a financiar el Estado, no sé qué va a financiar el trabajador  
¿Se refiere a que todas las mujeres tengan derechos a tener sala cuna para sus hijos? Si tú  
me dices que el estado me va a pagar el 5% y tú tienes que poner el 90% ¡no me sirve!”.*  
Sindicalizado

Respecto de las trabajadoras agrícolas, no hay ningún punto de alerta.

**El segmento de empleadores** comenta la medida (Eje 2) en un tono bastante moderado y con la necesidad de tener mayor información sobre el aporte de cada parte. Sin esa información comentan que es difícil evaluar.

Respecto de los puntos que integran el eje:

- *Financiar un sistema universal de cuidado infantil para los hijos de trabajadores financiado por el Estado, los empleadores y los trabajadores (Terminar con el artículo 203 que obliga empleador a pagar sala cuna a partir de 20 mujeres contratadas).* En relación a este punto, muchos de los empleadores sienten que se ha tendido a ciertas prácticas abusivas por parte de las trabajadoras en temas referentes a licencias pre y postnatales y que son los empresarios los que pagan los principales costos de dichas prácticas. Por lo tanto la idea de financiar una parte del “sistema universal de cuidado infantil” los pone nuevamente como los principales subsidiarios de la maternidad y cuidado infantil, lo que desde la perspectiva de ellos agudiza la dificultad de la actividad empresarial en Chile.
- *Promover la sindicalización femenina y la formación de dirigentes sindicales jóvenes.* A partir de este punto surgen varias dudas. No se alcanza a percibir su objetivo final, su valor.
  - ¿A qué se refiere cuando hablan de sindicalización femenina?
  - ¿Separar sindicato masculino y femenino?
  - ¿Una cuota mínima de mujeres por sindicato? ¿Por qué tiene que haber cuotas de mujeres?
  - ¿A las mujeres no les interesa sindicalizarse? *Como que fueran más atrás que los hombres*

*“Yo entiendo la formación de dirigentes jóvenes, me parece sano promover la sindicalización de los cabros que están entrando a trabajar, porque normalmente los dirigentes sindicales son sobre cincuenta probablemente y con otra cultura.*

*Pero en el tema de la sindicalización no habría pensado que la participación femenina es menor que la del hombre, para mí es una novedad si es que fuera así ... Pero tiene algo discriminatorio, es como decir “promovamos la sindicalización de las personas que tienen un ojo virado”, “que tienen una oreja más larga que la otra” (Empleador)*



### 8.5. EJE 3. Aumento de la participación laboral, mejora de los sueldos y calidad de los trabajos

Este eje aparece como **BÁSICO - FUNDAMENTAL Y URGENTE**, pero a pesar de esto hay varios cuestionamientos a las iniciativas que lo componen.

#### Del programa de formación y capacitación laboral:

- Hay rechazo principalmente en el segmento de hombres, porque la medida **excluye a hombres adultos**. Este segmento también quiere optar por capacitación y así poder movilizarse hacia trabajos con mejores remuneraciones.
- En los segmentos de Mujeres C3 y D principalmente, se observa alerta respecto de la inversión/ gasto que hace el Estado en este tipo de programas y la sensación de **poco retorno** que tendría en los beneficiarios. Los participantes consideran que muchas veces este tipo de iniciativas se presta sólo para abusos, robos y/o aprovechamientos.
- Otro punto crítico se relaciona con que la mayoría de estas iniciativas están dirigidas a las personas con menos recursos, mientras que a la **“clase media”** está olvidada “nadie nos entrega ninguna ayuda ni subsidio para nada”.

#### Del reajuste del salario mínimo:

- Para todos los segmentos **resulta urgente el reajuste**, pero el plazo y el monto son ampliamente cuestionados y se comparan con los sueldos y aumentos de sueldos de los parlamentarios conocidos en el último tiempo. Esto cobra mayor fuerza (sensación de rabia) en el segmento de Hombres D.
  - El monto propuesto (\$250.000) no alcanza considerando los costos de la vida en Chile y los descuentos asociados.
  - El plazo parece muy largo.
- Sólo algunos trabajadores, principalmente en el segmento de hombres C3, destacan la preocupación por las consecuencias que puede generar esta medida en las Pymes. Consideran que para este tipo de empresas debe haber una reformulación de la medida.

*“Esto es lo que yo llamo una burla (sueldo mínimo) es una burla de los empresarios ¿quién vive con 250 mil pesos? Sobreviven”. Hombre D*

*“No puedes poner a una Pyme al mismo nivel que una gran empresa, entonces debe haber una ley distinta”. Hombre C3*

Respecto perfeccionamiento del seguro de cesantía: surgen dudas respecto del aporte que tendrán que hacer los trabajadores a ese fondo y cuáles van a ser las condiciones de pago del seguro.

**Los empleadores** hacen una evaluación positiva de las medidas que incorpora el Eje 3. No hay mayor sorpresa o asombro y en general aparecen como “titulares” de propuestas más que propuestas como tales, necesitando información más específica para poder evaluarla. Señalan que para Chile el tema de la capacitación es fundamental ya que hacen falta mayores niveles de calificación si es que queremos avanzar hacia industrias menos commodity y con mayor valor agregado (ej. Tecnologización de procesos, control de gestión, procesos de producción, normativa ambiental, seguridad laboral, etc). Respecto del salario mínimo, no hacen mayores comentarios ya que consideran que es un tema del que ya se sabía y que tiene fecha de implementación.

## 9. TRABAJADORES EN EL ROL DE EMPRESARIO

La mayoría de los trabajadores declaran que si ellos ocuparan el rol de empresarios, avanzarían hacia un mayor sentido de justicia y equidad entre trabajadores y empresarios. Lo anterior, fundamentalmente porque consideran que mejores condiciones para los trabajadores de una u otra forma repercute positivamente en los resultados de las empresas.

Ninguno de los trabajadores se define como especialmente bondadoso, generoso o justo. No obstante aquello, argumentan que mejores condiciones laborales redundan en mejores resultados para la empresa y el empresario.

*“Eso tiene que ver con repartir la torta”. Hombre C1/C2*

*“Es que tú en el fondo tienes que mirar si estás en la vereda de acá o la del frente. Si yo soy trabajador tengo que yo tratar de maximizar mis beneficios en base a mis recursos y mi pega, yo tengo que sacar el mayor provecho. Si lo veo como empleador yo tengo que sacar la mayor utilidad o margen de contribución a mi negocio y ¿cómo lo hago? El que produce bien y el que no sirve, fuera”. Sindicalizado*

Sus medidas estarían orientadas a:

1. Sueldos/ remuneraciones más equitativas entre trabajadores y empresario:

*“Seamos objetivos, cuando en las empresas se roba con escándalo, es porque los sueldos son miserables, porque el jefe, gerente o dueño es un canalla de primera”.  
Hombre C1/C2*

2. Trabajos por objetivos y flexibilidad horaria (ojo con discurso aprendido vs necesidad de acortar jornada laboral en segmentos más bajos): Repercutiría en una mejor calidad de vida para los trabajadores.
3. Fomento de las relaciones entre trabajadores y empresarios: Más instancias de comunicación que permitan un mejor clima laboral y por lo tanto mayor productividad.
4. Proceso de selección de personal exhaustivo y profesionalizado: Temor a los trabajadores flojos, abusivos y ladrones así como a la contratación vía “pitutos”.

Respecto a los ejes evaluados de Agenda Laboral, el que causa mayor temor/preocupación a los trabajadores en su rol de empresarios es el relativo al **fortalecimiento de la sindicalización**. A la base de ello está la imagen de conflictos sindicales excesivamente largos, liderados por dirigentes “malos/ aprovechadores/ flojos” y que provocan graves daños a la productividad de la empresa.

Sólo los trabajadores que se vinculan por algún motivo a las Pymes, ya sea por proyectos de emprendimiento o por conocer a alguien que administre alguna, destacan la preocupación que les genera el aumento del sueldo mínimo para este tipo de empresas. Proponen que esta medida debe tener una excepción o trato especial para las Pyme, ya que si no se corre el riesgo de que varias de ellas no puedan seguir adelante.

## 10. PUNTOS DE CIERRE

Para los distintos puntos críticos/ relevantes levantados como hallazgos en la investigación se comentan puntos que pueden considerarse en la comunicación.

1. Una opinión pública que llega cansada a la Reforma Laboral en un contexto de “dinámica de reformas” que están y van a estar en la agenda noticiosa y que demanda también una dinámica de información que los participantes en los grupos relatan como “no soy capaz de estar al tanto de todo”, “cuesta entender todo”, “llegamos cansados a fin de año en un año que ha sido movido”, etc. Este ánimo se ve afectado (irritación) por el caso Penta que “es más de lo mismo”, agudizando la percepción de injusticia, inequidad, brechas sociales y desconfianzas. Este caso viene a intensificar la sensación de brechas entre trabajadores y empresarios, escenario clave para la discusión/ atención al tema Agenda Laboral.

Observaciones para la comunicación:

- **El Tono:** Una comunicación que tenga como punto de partida el tono de la **empatía con las audiencias** respecto al cansancio y la dificultad para absorber información... y que todavía queda...
- A lo anterior se suma el tono de **generación de confianzas**, de tender puentes, haciendo de bisagra en un escenario de mucha distancia entre el mundo de trabajadores y el de empleadores.
  - o A modo de ejemplo, se da una vinculación discursiva entre productividad y reforma laboral pero que no dice cómo: la productividad para la gente (trabajadores) NO EXISTE y por otro lado los empleadores “no creen nada”. Los esfuerzos por una comunicación más práctica, con ejemplos y casos concretos favorecen el acercamiento.
- **El Estilo:** lógica de **pensamiento concreto**, al estilo “peras y manzanas”/ kinder, con apoyos gráficos que facilitan la comprensión y en un tono conciliador - constructivo – pedagógico son elementos que tienden a favorecer la atención. Tener en cuenta un período estival en que la atención de la gente está en las vacaciones y que a partir del 15/02 comienza a retomar la “temporada escolares”. Ej. Explicación Caso Penta en T13:  
  
<https://www.youtube.com/watch?v=FLeFaQ9RpyE>
- **Los plazos: “mini metas”.** La opinión pública (especialmente segmentos C3-D) tiende a operar en plazos más cortos y con cierta lógica de “proyectos” (similar a las campañas de ventas), lo que favorece la comunicación en “etapas” para apalancar contenidos/ logros/ metas que redundan en sensación de éxito (“lo logramos”) – “break” para luego retomar el siguiente objetivo. Hasta ahora se percibe que la agenda de reformas del actual gobierno “no ha dado tregua”.

2. De los ejes evaluados:

i. **Fortalecer los derechos colectivos de los trabajadores (sindicatos):**

Este eje es leído como “mayores niveles de sindicalización”, lo que tiende a generar barreras, las que están instaladas en las imágenes asociadas.

- Es relevante que la estrategia comunicacional se haga cargo de la cultura anti sindical presente en la opinión pública “normal”. Hablar de sindicatos sin tener en consideración el escenario actitudinal tiene el riesgo de ser leído desde las distinciones existentes (escasas y cargadas negativamente).
- Qué favorece una mayor apertura al tema: un tono (no iracundo), el tipo de lenguaje (simple y con contenidos concretos) y la actualización de ciertos imaginarios,
  - o Perfil de los dirigentes sindicales (levantar vocerías de dirigentes “modernos”
  - o Evitar polarización posturas “empresarios” – empleadores
  - o Un tema que se instala en un proyecto país que se moderniza
  - o Oportunidad de instalar “embajadores naturales” del proyecto Reforma Laboral que operen como referentes/ informantes para sus entornos.
- Oportunidad de instalar la co-construcción de una “cultura sindical”, comenzando por elementos básicos – fundamentales, casi como “Preguntas frecuentes sobre la sindicalización en el siglo XXI”:
  - o El rol de los Sindicatos: ¿por qué existen? ¿para qué sirven?
  - o El funcionamiento: ¿qué funciones cumplen? ¿cómo operan?
  - o La organización: ¿quiénes los conforman?, ¿quiénes los dirigen?
  - o Las temáticas que abordan
  - o Los procesos de negociación
  - o Las instituciones que los respaldan
  - o Buenas prácticas

ii. **Agenda mujer: comprender la maternidad y cuidado infantil de forma compartida entre mujeres y hombres (corresponsabilidad parental)**

Siendo un eje evaluado de forma positiva por la gran mayoría, es necesario poner especial atención respecto de la forma de cómo se comunicará.

- ¿Agenda Mujer o Agenda Familia?
- Comunicación que se debiera orientar a apoyar/ proteger/ valorizar la labor de la maternidad y el cuidado infantil al interior de la familia, poniendo especial énfasis en las **necesidades y garantías de los niños y que esto es algo bueno**.
- Comunicación que pone énfasis en la flexibilidad y adecuación a las realidades/ necesidades de cada familia versus la imposición. Un Estado que facilita y apoya.

### iii. Aumento de la participación laboral y mejorar sueldos y calidad de los trabajos

Este eje fue el que sufrió mayores cuestionamientos por las iniciativas que lo componen:

- Programa de formación y capacitación laboral: principalmente por el efecto de exclusión que se genera en el segmento de Hombres Adultos y a la “Clase Media”.
  - **Alerta** en una comunicación de conjunto (Agenda Laboral) que busca mejorar las condiciones de todos los trabajadores de Chile, no sólo de un sector (los más vulnerables).
- Del reajuste del salario mínimo: La comunicación de la medida debiese apuntar a reflejar el sentido de urgencia que tiene para los trabajadores, pero además debiera incorporar preocupación, por parte de los responsables, por el desarrollo/ progreso del país y principalmente por los niveles de empleabilidad.

### 3. Desde los empleadores:

Cobra relevancia el **tono y los contenidos de la comunicación**, orientados a:

- Un clima que favorezca el diálogo y el tender puentes vs la polarización empleador - trabajador. Se comenta la especial precaución con agudizar la “demonización” del empresariado que, según el grupo de empleadores, se ha instalado en la opinión pública por la seguidilla de casos de abuso y que hoy pone a Penta en el centro. Cómo instalar también el “valor” que tiene la creación y desarrollo del trabajo en Chile así como el rol y valor de los trabajadores.

*“Los chilenos tienen que entender que el motor de la sociedad son las empresas.  
Las empresas generan crecimiento y empleo”.*

*“Derrepente pareciera que fuéramos todos el Choclo Déllano y creo que todos los  
que estamos aquí estamos re lejos de eso”.*

- Un clima que no agudice la desconfianza base que se ha instalado en la mesa de negociación trabajador – empleador. Se comenta la posibilidad de sacar el tema Agenda Laboral del discurso político y ubicarlo en un lugar más técnico y de proyecto país (equidad, modernización y desarrollo).

*“Si se plantea como una reivindicación del trabajador explotado va a generar más  
desconfianzas de la que ya existe”.*

- Demanda por mayor inclusión/ participación de empleadores en el diseño e implementación de este tipo de medidas. Prueba de ello fue la alta participación que tuvo convocatoria a la reunión del grupo empleadores (tuvimos que bajar a 2 participantes porque no hubo rechazo).



## ANEXO

### EJE 1(SEGMENTO OPINIÓN PÚBLICA)

#### FORTALECER LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES (SINDICATOS)

#### AUMENTAR LAS ATRIBUCIONES DE LOS SINDICATOS EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- a) No se podrá reemplazar a los trabajadores que estén en huelga.
- b) Titularidad sindical en la negociación colectiva (eliminar los grupos negociadores cuando exista sindicato, y crear grupos negociadores en caso que no haya).
- c) Extensión de los beneficios negociados por el sindicato de manera automática a los trabajadores que se afilien al sindicato (solo avisando al empleador).
- d) Información oportuna para la negociación colectiva.
- e) Simplificar el proceso de negociación colectiva.
- f) Aumentar los temas que se pueden negociar en la negociación colectiva
- g) Fomentar la sindicalización

### EJE 1(SEGMENTOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y EMPLEADORES)

#### MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES: Fortalecer la participación sindical y mejorar la calidad de la negociación colectiva

1. Ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva, promoviendo relaciones laborales basadas en el diálogo, la cooperación y el equilibrio entre las partes.
  - h) Ampliación de la cobertura → a trabajadores que están excluidos de negociar colectivamente (aprendices o contratados por obra)
  - i) Simplificación del procedimiento y asistencia técnica
  - j) Derecho de información → entrega de información financiera y contable e información específica para la negociación (estructura, dotación y costos de personal).
  - k) Pisos de la negociación → la propuesta del empleador y el sindicato, no podrá contener estipulaciones por debajo del piso de la negociación colectiva anterior.
  - l) Equilibrio de las partes en la Negociación Colectiva → poder ejercer el derecho a huelga como parte de la Negociación Colectiva. Se elimina el reemplazo de los trabajadores en huelga (el sindicato tendrá que proveer el personal necesario para cumplir con los “servicios mínimos”)
  - m) Ampliación de materias a negociar → por ejemplo planes de igual de oportunidades en la empresa; acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar; planes de capacitación y reconversión productiva; constitución y mantención de servicios de bienestar.

2. Fortalecer la participación sindical, promoviendo un movimiento sindical representativo y de calidad que contribuya al desarrollo del país, de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras.
- a) Titularidad sindical
  - b) Tipos de negociación → Ajustada a las normas del CT, entrega fuero a sus dirigentes e incluye derecho a huelga.
  - c) Representación sindical → Cada sindicato negociará colectivamente solo en representación de sus afiliados.
  - d) Libertad de afiliación sindical → Podrán afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.
  - e) Grupos negociadores → Se reconoce el derecho a que los trabajadores puedan unirse en grupos para el solo efecto de negociar colectivamente.
  - f) Vinculación del trabajador con instrumento colectivo → el trabajador podrá desafiliarse y pasar a pertenecer a otro sindicato, pero permanecerá vinculado al instrumento colectivo al que pertenecía por el tiempo que dure su vigencia.
  - g) Beneficiarios de la Negociación Colectiva → beneficiará a los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato titular del proceso y a los que se asocien dentro de los 10 días de iniciado el proceso de negociación
  - h) Extensión de beneficio a trabajadores no sindicalizados