

<b>Variable</b>	<b>Carolina Goic</b>	<b>José A. Kast</b>	<b>Sebastián Piñera</b>	<b>Alejandro Guiller</b>	<b>Beatriz Sánchez</b>	<b>Marco Enriquez-Ominami</b>	<b>Eduardo Artes</b>	<b>Alejandro Navarro</b>
<b>Conte xto</b>	En Cap. II El imperativo del desarrollo sostenible e inclusivo se incluye el aspecto laboral "trabajo para la calidad de vida"	En IV punto de la "Agenda para la Reactivación Económica y el Emprendimiento"	En el punto 7 señala el desarrollo de una <b>Agenda Laboral pro empleo y pro mejores salarios para el Siglo XXI.</b> Revisión de la reforma laboral y Nueva Ley de Trabajo y Familia buscando como objetivo duplicar la capacidad de crear empleos y mejorar su calidad.	Expresa el compromiso de avanzar en la triada: <b>crecimiento, empleo y protección social en el Gobierno de la Gente.</b> En el cap. 5 del Doc. entregado al Servel se plantea el objetivo de "Buenos empleos y mejores salarios" luego en Bases programáticas, punto 4 plantea "Una fuerza de trabajo de calidad mundial con empleos decentes"	Partir de una estrategia nueva de desarrollo que incorpora un <b>Plan Nacional de Inversión y centrando</b> en un esfuerzo de innovación se plantea la "Creación de trabajo de calidad"	En un contexto del eje <b>Desarrollo Integral se propone Seguridad Social: "preservando el derecho y la calidad del trabajo"</b>	Transformar modelo de desarrollo. se plantea una Asamblea constituyente, la que debe dar como resultado una nueva constitución política para Chile e incluiría un "nuevo marco laboral"	Dentro de las <b>Propuestas Sociales: "Empleos con Derechos"</b>
<b>Empleo</b>	Formular una <b>Política Nacional del Trabajo</b> basada en el concepto de <b>trabajo decente.</b>	<b>Legislación laboral proempleo flexible, con seguro para trabajadores . Promover "flexiseguridad",</b> facilitando cambiar de trabajo a conveniencia Entregar a las	<b>Duplicar tasa de crecimiento, de empleo y del mejoramiento de su calidad .Un incremento en 3 puntos porcentuales de inversión / Crear un mecanismo para adaptar los contratos indefinidos a las condiciones</b>	<b>Creación de entre 900 a 1 millón de empleos./ Reformar las Transferencias Pro-Empleo con el objetivo de fortalecer la empleabilidad, e ingreso laboral de madres solteras y jóvenes.</b>	<b>Plan nacional de generación de cooperativas de trabajo. Propone seguir el ejemplo las experiencias exitosas de cooperativas en el mundo (por ejemplo, la de Mondragón en</b>	<b>Un nuevo estatuto para la administración pública consagrará el ingreso y desarrollo de carrera mediante concursos. Carrera funcionaria profesional basada en el desempeño con calificaciones fundadas. La</b>		<b>Propone previa concertación tripartita, reforma de estatuto legal del despido colectivo por necesidades económicas de la empresa, con planes de</b>

		empresas flexibilidad para contratar y despedir a empleados asegurando protección social y una política activa en el mercado laboral./ Incentivos para la reincorporación laboral de excarcelados.	cambiantes. La meta es tener 9 millones de personas empleadas hacia finales del mandato.	/Impulsar una Ley de Teletrabajo.	el País Vasco)/nuevo Código del Trabajo que contenga los siguientes elementos :negociación colectiva multinivel y huelga efectiva	contratación anual no superaría efectivamente el 20% en los servicios públicos y los pagos de honorarios se limitarían a funciones estrictamente profesionales y temporales, mediante decretos fundados y rendición de cuentas por desempeño.		reinserción./Un nuevo Servicio Nacional de Empleo (reemplazo de OMIL)./Ampliar carácter tripartito Seguro de Cesantía. Extender hasta un año vigencia combinada con capacitación. Cesantes de larga duración podrán optar a programas de empleo temporal y de reinserción
Jornada	Posibilidad de pactar colectivamente mecanismos de jornada especial		Modernizar legislación en materia de jornada laboral y permitir que las partes pacten jornada y horas extraordinaria, con límites para evitar abusos./ Redefinir jornada en base a "hora" y permitiendo un máximo semanal de 45 horas pueda ser distribuido en	Código Laboral pro-familia: Reformaremos el Código del Trabajo con el objetivo de establecer mecanismos de adaptabilidad horaria y bancos de hora, para dar que los trabajadores y trabajadoras puedan adecuar los tiempos laborales con los	Disminuir la jornada laboral a 40 horas lo que como efecto neto de aumentaría el empleo./Restringiremos los supuestos que habilitan excepción para el trabajo más allá de la jornada ordinaria.		jornada laboral de 6 horas diarias con un máximo de 30 horas semanales	Propondremos que la jornada laboral legal pase de 44 a 40 horas, con el objetivo de fomentar el desarrollo de una vida dotada de mayor integración en la que el ejercicio del trabajo conviva de

			<b>4 días por acuerdo individual o colectivo./ Modernizar la jornada parcial y permitir que las partes pacten bolsas de permisos para fines de cuidado familiar o actividades escolares, compensados en los 30 días siguientes / Crear contrato especial de trabajo a distancia/ Ampliar progresivamente el feriado anual de 15 a 20 días hábiles, a ser compensados con la reducción de 3 feriados.</b>	<b>familiares./ Se avanzará en la reducción de la jornada laboral en 40 horas semanales</b>				<b>forma armónica con las relaciones humanas, el ocio y la vida familiar</b>
--	--	--	--	---	--	--	--	--

<b>Salario</b>	Indica la expresión "que el trabajo sea justamente remunerado"			Impulsar una política salarial que se oriente a superar la pobreza y que asegure la dignidad del trabajo de trabajadores, preferentemente en el marco de las negociaciones colectivas./ Promover modificación a la Ley de Igualdad salarial que acote las excepciones que hoy la hacen letra muerta y que establezca claramente las facultades fiscalizadoras y sancionadoras de los organismos públicos	Establecer un salario mínimo asociado a la línea de pobreza relativa	Aumentar el salario mínimo a 300.000 en julio de 2018. A su vez, se garantiza alcanzar un ingreso ético a fin del mandato.	Sueldo Mínimo Ético de \$ 400.000 (2016) .Reivindicación concreta nacida desde el Obispo A. Goic. Unión Patriótica la levanta. Estado debe subvencionar a las PYMES para homologar sueldos al mínimo. Reajuste anual. Ley que impida la inflación desmesurada.	Hacia 2022, el salario mínimo alcanzará al menos 500 mil pesos en un programa de incremento progresivo en un contexto más amplio, en el que el ingreso debe condecirse con la satisfacción de las necesidades materiales y no materiales en un escenario de un mercado orientado hacia las personas
<b>Negociación colectiva</b>	Titularidad sindical permita a trabajadores contar con organizaciones que estén en condiciones reales de representarlos. / ampliar las materias de	Derogar la Reforma Laboral. Recientemente aprobada. Para avanzar en materia laboral, hay que retroceder en esta reforma.	Perfeccionar los vacíos y problemas de la Reforma laboral (grupos negociadores y definición de servicios mínimos). Especificar procedimientos de negociación	Establecer en la Nueva Constitución el derecho a sindicalización y negociación colectiva. Consejo Superior Laboral dotado de nuevas atribuciones	La negociación en distintos niveles va a permitir aumentar los niveles de los salarios. Limitar uso subcontratación. El establecimiento	La ampliación de la cobertura de la negociación colectiva y pensar en una negociación por rama	Dotar a los sindicatos de verdaderas herramientas de negociación y entender en la ley que la	Propondremos que la legislación laboral haga efectiva la negociación por rama, con titularidad sindical y derecho a huelga, en

	<p><b>negociación colectiva, incluyendo mecanismos que aumenten la participación de los trabajadores al interior de las empresas./ Avanzar en la regulación de pactos colectivos de adaptabilidad (siempre sobre los mínimos legales), que permitan a sindicatos y empleadores adoptar medidas para enfrentar los ciclos económicos.</b></p>		<p><b>colectiva para grupos de negociadores fuera de los sindicatos, mejorar la definición legal de servicios mínimos en caso de huelga, a fin de garantizar el derecho al trabajo de personas no involucradas en la huelga.</b></p>	<p><b>(considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de la negociación colectiva y efectuar la clasificación de los grupos de negociación por rama de actividad o cadenas productivas designando, en su caso, las organizaciones negociadoras) ./Crearemos el estatuto del temporero y trabajador agrícola de temporada, asegurando negociación colectiva, titularidad sindical y derecho a huelga</b></p>	<p><b>del derecho a negociar colectivamente de los trabajadores subcontratados con la empresa principal/Garantizaremos el derecho a negociación colectiva del sector público</b></p>		<p><b>huelga es un derecho.</b></p>	<p><b>materia de pisos salariales, condiciones laborales y capacitación.</b></p>
<p><b>trabajadores jóvenes</b></p>	<p><b>Fortalecer la educación técnica – profesional y su vinculación con el mundo del trabajo. Concentrar esfuerzos en los grupos más vulnerables de la población,</b></p>			<p><b>Para elevar la presencia juvenil en la fuerza de trabajo, en diálogo con organizaciones laborales y empresariales, evaluaremos introducir mayor flexibilidad en la jornada laboral,</b></p>				

	particularmente aquellos que no estudian ni trabajan (en Chile superan el 20% de la fuerza de trabajo)			con jornadas parciales, por horas, trabajo a distancia.				
<b>Equidad de género</b>	Fomentaremos medidas como la ampliación del derecho a sala cuna. Pondremos especial esfuerzo en fortalecer la capacidad inclusiva del trabajo, facilitando el acceso de jóvenes, mujeres y migrantes al mercado laboral en condiciones dignas		Establecer el derecho a sala cuna universal para todas las madres trabajadoras con hijos menores de 2 años y padres trabajadores que tengan la tuición del hijo	Su política se focalizará en las mujeres y protección social. Reformar normativa (art 203 asociada a la exigencia de contar con sala cuna en las empresas que tengan más de 25 empleadas mujeres, haciéndolo extensivo a todos los trabajadores. / Promover política de “A igual trabajo, igual pago”	Se pronuncia a favor de la igualdad de género en el trabajo fortaleciendo la paridad compartida en empresas que tengan salarios iguales entre hombres y mujeres, y donde las mujeres accedan en igual proporción a todos los espacios de poder	Fortalecer algunos derechos de la mujer trabajadora, a través de distintas medidas como mejorar la información sobre diferencias de sueldo entre hombres y mujeres, a características iguales; incorporar obligatoriamente a las mujeres a las comisiones negociadoras.		
<b>Capacitación</b>	Fortaleceremos la educación técnica – profesional y su vinculación con el mundo del trabajo. Concentrar esfuerzos en los grupos más vulnerables de la población, particularmente	Revisar rol del SENCE y asignación de fondos de capacitación. Incorporar más competencia y concursabilidad, junto con mayor transparencia y seguimiento del	Reformular el sistema de capacitación	Fortalecimiento de educación técnica y capacitación (SENCE- Chile Valora) Reemplazaremos actual sistema de capacitación laboral por nueva institucionalidad de “Formación para el Trabajo”				

	<p>aquellos que no estudian ni trabajan y mujeres jefas de hogar.</p>	<p>rendimiento que tienen las capacitaciones</p>						
<p><b>Sistema previsional</b></p>	<p>Postula conveniencia de respaldar destinar un porcentaje del 5% de mayor cotización a financiar un aporte a las mujeres. Apoyar creación de esquema de seguro solidario "intrageneracional" que permita mejorar las cotizaciones de los afiliados más pobres y aquellos que por razones ajenas a su voluntad no han podido cotizar. Abordaremos con seriedad la tarea de contar con un seguro de longevidad. El pilar de ahorro requiere ser reformado para que las actuales AFP compitan de mejor manera para que las comisiones sean</p>	.	<p>Reforma al sistema de Pensiones .Plan para incrementar en un plazo de 8 años hasta el 40%. Aumento de la cotización del 10 al 14 % con cargo del empleador depositado a las cuentas individuales y heredables. Aumento del 40% de recursos para pensiones básicas. Incentivos para extender voluntariamente vida laboral</p>	<p>Un 5% de contribución adicional, que aportará el empleador y buscar darle el mejor destino, a partir de un esquema tripartito y solidario, directamente por el estado, con garantías mínimas de rentabilidad. Ir hacia un sistema mixto y solidario. Transcurrido un tiempo prudencial de funcionamiento del nuevo sistema, y de acuerdo al principio de la libre elección, los trabajadores tendrán la opción de destinar también su 10% de cotización personal a su cuenta en la agencia estatal</p>	<p>Sistema de pensiones diseñado bajo los principios de la seguridad social, terminando con las AFP. Un sistema solidario y eficientemente administrado, que reconozca todos los tipos de trabajo, incluido el trabajo no remunerado (labores domésticas y de cuidado). Nuevos criterios para la inversión de los fondos previsionales (ya no administrados por las AFP). Cambiar la forma en que los fondos de pensiones determinan la fracción de directores que</p>	<p>Transitar hacia un sistema de tipo mixto, público-privado, en el cual: - Coexistan, adicionalmente al Pilar Básico Solidario (para los que están fuera del sistema), un Pilar de Reparto y un Pilar de Capitalización Individual. - El empleador tendría que cotizar un 5% adicional del ingreso imposible del trabajador. Lo anterior significa que la cotización obligatoria pasa de un 10% a un 15% del sueldo bruto imponible.</p>	<p>No + AFP. Sí al Fondo Tripartito: Como medida inmediata, se creara un Fondo Previsional Solidario, eliminando a las Aseguradoras de Fondos y Pensiones privadas que lucran con las pensiones. El nuevo sistema será tripartito con aportes del trabajador(a), empleador y el Estado; el Estado en unión con los pensionado</p>	<p>Revocar resoluciones de las Superintendencias de Pensiones y de Valores y Seguros, que permiten aplicar las nuevas Tablas de Mortalidad. 2. Reemplazar el sistema actual, por uno de Reparto Solidario, con un Fondo Solidario y uno de reserva técnica, como sistema estructurante, de carácter público, integral, universal, no discriminatorio y con responsabilidad del Estado, acoplado a la realidad socio económico y laboral de</p>

	<b>menores.</b>				<b>les corresponde en cada empresa, según la fracción que tienen de sus acciones. En particular, que sean los trabajadores de cada empresa los que definan de manera democrática tales directores.</b>		<b>s organizado s serán sus administradores.</b>	<b>Chile. Complementa con instrumentos de ahorro previsional mixtos, diversos y voluntarios</b>
<b>Fiscalización</b>		<b>Fortalecer D. del T y sus funciones especificadas. Mayor dotación, recursos y atribuciones específicas. Serviría como un contrapeso efectivo a la flexibilidad que propone en relaciones del sector privado.</b>	<b>Modernizar la Dirección del Trabajo, estableciendo una clara división en los roles de fiscalización, multas, normativa, y conciliaciones y mediaciones, incorporando tecnologías modernas y reformulando los procesos de gestión estratégicos</b>	<b>Fortalecer las instituciones de fiscalización y control de cumplimiento de la legislación laboral y de la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Reestructurar y modernizar la Dirección del Trabajo.</b>				
<b>OTROS</b>	<b>Aprobar un estatuto especial de los trabajadores agrícolas</b>		<b>Crear un contrato especial de trabajo a distancia.</b>	<b>Revisar ley de inclusión, con el objeto de hacer se cumpla y aplique, partiendo por el sector público</b>	<b>Se iniciará una revisión del sistema de salud laboral. Se implementarán las reformas necesarias para universalizar el seguro de salud</b>			

					<p><b>laboral, con el fin que al último año de Gobierno la totalidad de los y las trabajadoras cuenten con cobertura de seguro de salud laboral</b></p> <p><b>/Aumentará la inversión en prevención y fiscalización de enfermedades profesionales y accidentes laborales.</b></p> <p><b>Impulsaremos que al final del Gobierno, al menos un 70% de los trabajadores tengan cobertura efectiva.</b></p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--