



**Plan Nacional de Inserción  
Laboral y Capacitación  
para el trabajo**

Octubre 2010

Propuesta desarrollada por la Conapyme, Cut y Sofofa

## **Índice**

- 1- Presentación: página 2
- 2- Antecedentes generales: página 4
- 3- La Productividad como factor clave para un desarrollo más inclusivo: página 7
- 4- La Capacitación como un instrumento de fortalecimiento del capital humano: página 9
- 5- Características de los desempleados; Información CASEN 2009: página 13
- 6- La Educación en Chile una tarea urgente y de largo aliento: página 30
- 7- Subsidio al empleo joven una política insuficiente: página 33
- 8- La Informalidad un problema de toda la sociedad: página 35
- 9- Nuestra propuesta: página 37

## **1.- Presentación**

El desarrollo del país es tarea de todos, esto no significa diluir las responsabilidades, como suele suceder, sino reconocer que sólo con la participación activa y responsable de todos los actores nacionales, sociales, políticos, económicos, laborales, etc, nos será posible enfrentar los permanentes desafíos de un país como el nuestro.

Para esto, por cierto es necesario por un lado trabajar decididamente en bajar los niveles de desconfianza entre los chilenos y chilenas y por otro, establecer los espacios de participación en donde los distintos grupos de interés, puedan expresar sus miradas frente a los grandes problemas país.

Una sociedad que quiere crecer y desarrollarse debe estar permanentemente reflexionando su quehacer y si éste va en la dirección correcta, cuando no es así, debe responsablemente establecer los mecanismos para corregir su accionar, esto es lo que millones de chilenos y chilenas esperan, responsabilidad mayor la tienen por cierto quienes asumen tareas de liderazgo político o social.

Es cierto que si hoy quisiéramos identificar cual es el “proyecto país” que distintos sectores tenemos, lo más probable es que tengamos diferencias importantes, pero también muchos puntos de encuentros, uno de ellos es que una sociedad con los niveles de desigualdad como la nuestra no es ni recomendable ni aceptable. Y entre aquellos que sufren en mayor medida con ésto, están los grupos que por alguna razón sufren distintos tipos de exclusión, entre ellos lamentablemente encontramos a los jóvenes y desempleados con más de tres años de desempleo formal.

Una educación de dudosa calidad y las importantes barreras para integrarse socialmente a través de un trabajo productivo y que les permita desarrollarse como persona y prosperar económicamente, son algunas de las diversas dificultades que deben enfrentar muchos chilenos y chilenas hoy en nuestro país.

La Sociedad de Fomento Fabril, la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa, han querido presentar en conjunto al país, una propuesta que pueda enfrentar de una manera distinta y coordinada, la inserción laboral y la capacitación para el trabajo, en una primera instancia principalmente dirigido a jóvenes y desempleados con menores calificaciones.

Esta propuesta por cierto necesita de las voluntades políticas y financieras del Estado de Chile, pero principalmente de los actores involucrados, trabajadores , empleadores y por su puesto de los miles de trabajadores y trabajadoras desempleados

crónicos que se incorporen a este programa, los trabajadores a través de la CUT, y los empleadores a través de la Sofofa y la Conapyme, expresan su irrestricta voluntad para avanzar hacia una sociedad que al menos en el mundo del trabajo no excluya a los jóvenes y desempleados crónicos, y para eso se establecerán los acuerdos y coordinaciones que sean del caso.

## **2.- Antecedentes Generales**

Más allá de asegurar condiciones macroeconómicas estables, donde Chile ya ha logrado resultados impresionantes, nuestro país todavía tiene que acelerar el paso, a través de nuevas ideas y reformas que nos permitan alcanzar el estándar de vida de la población en los marcos de los países de la OECD, generando mejores empleos con trabajadores, trabajadoras y empresas más productivas; y reduciendo las desigualdades entre los chilenos y chilenas. Sin embargo, la creación de empleo se ha generado mayormente en áreas de baja productividad, y sectores dominados por pequeñas y medianas empresas (PYMES), tales como el retail, hotelería, restaurantes y personal de servicios. En términos de desigualdad de ingreso, estamos peor que todos los países OECD, con un coeficiente Gini de 0.53 comparado con el promedio de 0.31 de OECD. Estos por cierto nos interpelan a desarrollar acciones conjunta entre todos los actores involucrados, para modificar una situación que como sociedad nos hace mal.

**Es así como, fomentar e incentivar la creación de más y mejores empleos es uno de los principales requisitos para fomentar el crecimiento económico y asegurar que sus beneficios alcancen a todos y todas. Lo anterior constituye la base y motivación de nuestra propuesta y se funda en los siguientes puntos:**

- i- **El crecimiento del empleo escasamente se ha puesto a la par con el aumento de la población en edad de trabajar y de este modo la utilización de los recursos humanos disponibles es aún relativamente baja, y ésto está muy unido a las caídas en productividad, tanto la del trabajo, como la productividad total de los factores.**
- ii- **Los empleos que se crean en Chile son a menudo caracterizados por su baja productividad, baja remuneración y malas condiciones de trabajo.**
- iii- **Existen pocas oportunidades de trabajo para ciertos grupos, esto se ve acentuado en el caso de los jóvenes, las tasas de participación juvenil han caído y sólo alrededor de un cuarto de los jóvenes de 15 a 24 años tiene trabajo, comparado con el 44% promedio de la OECD. Pero para muchos jóvenes con bajas competencias, el acceso a los empleos resulta difícil en Chile. Esta situación, nos parece por la experiencia desarrollada, no se va a solucionar de manera efectividad con el subsidio al empleo joven (SEJ), tema que abordaremos en profundidad. Sin embargo al**

analizar en detalle en esta propuesta la encuesta CASAEN 2009, nos damos cuentas de que también a sub grupos de hombres y mujeres que sufren exclusión por parte del sistema, que para efectos de nuestra propuesta los identificaremos como desempleados crónicos.

- iv- **El sistema capacitación en Chile presenta serias deficiencias (tema que también profundizamos en esta propuesta) para que pueda transformarse en un modelo de capacitación efectiva. El Ministerio del Trabajo (vía SENCE) debe desarrollar un sistema que asegure para quien participe en éste, la real adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades que ayuden a fortalecer su aporte a los procesos productivos. En este sentido, debe fortalecerse el diseño e implementación de programas en base a competencias laborales.**
- v- **El sistema de educación chileno, no parece capaz de dar una educación de calidad efectiva para todos los niños y jóvenes de Chile.**
- vi- **La informalidad en Chile (situación que también abordamos en nuestra propuesta), es un tema que debe enfrentarse con políticas activas, estimamos que la cantidad de empresas pequeñas y medianas formales en Chile es igual a la cantidad de las informales.**

La reformulación de Estrategias de Empleo de la OECD (2006) puso énfasis en el objetivo de promover la participación en el mercado laboral y el empleo, teniendo en cuenta el problema del bajo ingreso de ciertos grupos. Es así como la reformulación de Estrategias de Empleo de la OECD (2006) proporciona un buen marco de referencia para promover más y mejores empleos en Chile. En donde se hace hincapié en la necesidad de **establecer un sencillo, transparente y no demasiado engorroso entorno normativo en el que las empresas pueden encontrar los incentivos adecuados para invertir, contratar y capacitar a más trabajadores (formalmente)** –y, en definitiva, promover la productividad y el crecimiento de la producción– **mientras que los trabajadores tienen incentivos para buscar puestos de trabajo que coincidan con sus capacidades e invertir en la mejora de sus habilidades y competencias.**

Estas Estrategias de Empleo de la OECD, aparte de establecer adecuadas políticas macroeconómicas, tienen dos pilares fundamentales:

- i- Eliminar los impedimentos a la participación en el mercado laboral, así como a la búsqueda de empleo; y abordar los obstáculos en el mercado de la demanda por trabajo.
- ii- Facilitar el desarrollo de habilidades y competencias de la mano de obra

Es esencial promover relaciones laborales menos confrontacionales y más cooperativas y, al mismo tiempo, simplificar las regulaciones laborales fortaleciendo su aplicación, para reducir los costos de ambas partes y repartir los beneficios a un grupo más grande de trabajadores, en lugar de a un grupo relativamente pequeño de personas. **Promover la creación de empleos más productivos requiere de una estrategia integradora.**

### **3.- La Productividad como factor clave para un desarrollo más inclusivo.**

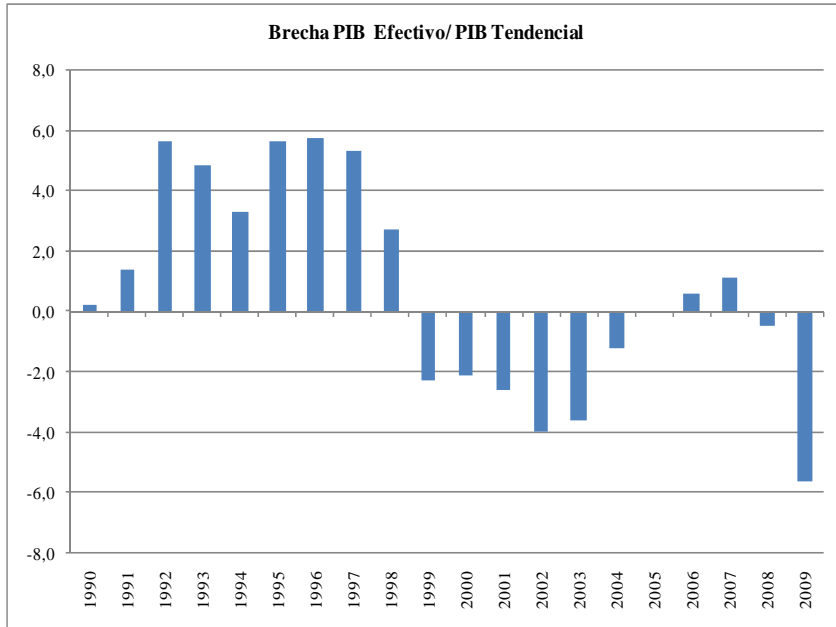
La productividad total de los factores es un tema preocupante en Chile, que afecta a todos los sectores económicos (empresas y trabajadores), sociales y gubernamentales. En Chile desde el 2006 hasta hoy (2009), la productividad de los factores que incluye tanto la formación bruta de capital fijo como la fuerza de trabajo; ha venido decreciendo TODOS los años (Tabla 1). Es más de esta misma tabla se desprende que el año 2009, la variación es de un -2,69%; la que de acuerdo a la estimación del Panel de Expertos del PIB Tendencial que se hizo en Agosto 2009, no se recuperaría hasta el 2013, a pesar de que para el 2010 la variación estimada es de 0,55%. A los malos resultados de productividad, cuando uno analiza la brecha entre el PIB efectivo y potencial la preocupación aumenta aún más. (Grafico 1).

Claramente la productividad media del trabajo y la productividad media por hora son parte de esta realidad, es así como a partir del 2005, las caídas de las misma es muy fuerte (Grafico 2). Lo anterior nos exige generar acciones concretas, a través de nuevas ideas y reformas que nos permitan avanzar decididamente hasta alcanzar los estándares de vida que presentan los países de la OECD, generando mejores empleos con trabajadores, trabajadoras y empresas más productivas.

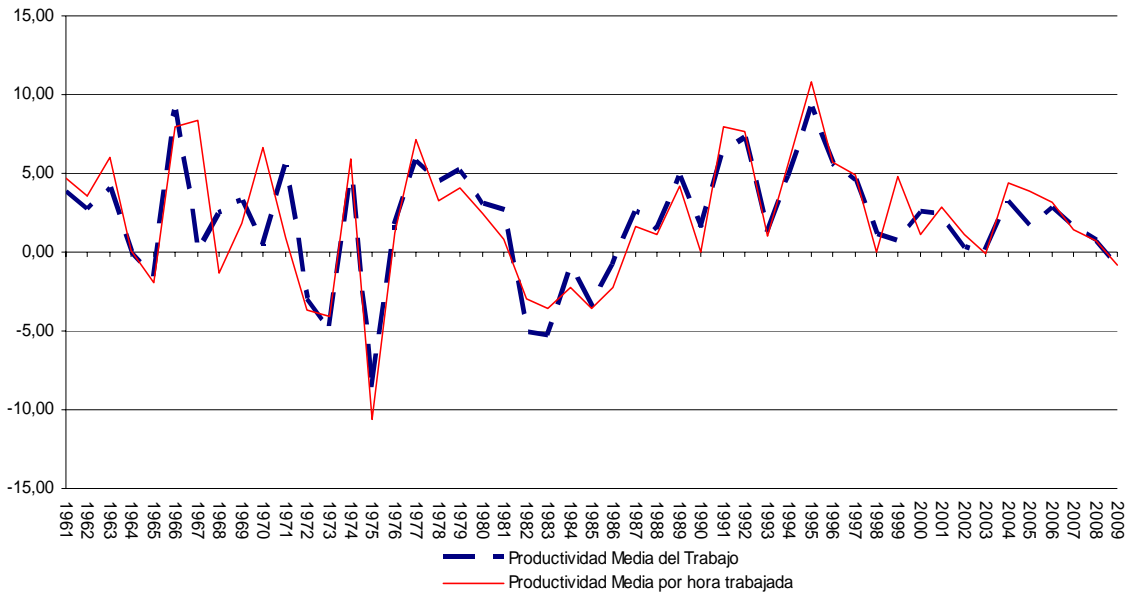
**Tabla 1: Productividad total de los factores.** Fuente: INFORME DE FINANZAS PUBLICAS, Proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2010, Octubre de 2009

<b>Año</b>	<b>Productividad total de los factores 1960=100</b>
2006	114,9
2007	114,3
2008	111,5
2009	108,5
2010	109,1
2011	109,9
2012	110,7
2013	111,6
2014	112,4

**Grafico 1: Brecha PIB efectivo/PIB Tendencial.** Fuente: Resultados del Comité Consultivo del PIB Tendencial, Agosto 2009



**Grafico 2: Productividad media del trabajo (variación porcentual anual).** Fuente: Banco Central, INE



#### **4.- La Capacitación como un instrumento de fortalecimiento del capital humano.**

El nivel de capital humano de los trabajadores de Chile ocupa las posiciones más bajas en el ranking de factores que conforman el índice de competitividad global del país, y alcanza niveles que están por debajo de los correspondientes a países de la OECD. Por lo anterior existe consenso respecto a que Chile debe invertir en acumulación de capital humano y productividad para alcanzar estándares de vida de países desarrollados.

Sin embargo el sistema de capacitación en Chile no tiene orientación ni articulación con políticas públicas de mediano y largo plazo. El Estado financia capacitación laboral que, en general, está compuesta por acciones aisladas que no apuntan al desarrollo de competencias complejas ni se articulan con la formación continua, ni con políticas de fomento productivo y económico. Resulta fundamental avanzar hacia un sistema nacional de formación técnico profesional, que por cierto incorpore la capacitación para el trabajo, como parte fundamental y que se cuente con un marco de cualificaciones como los países que han enfrentado de manera más efectiva estas problemáticas.

La política estatal de capacitación laboral se implementa en Chile principalmente a través de una franquicia tributaria. Una empresa con una planilla de remuneraciones anual superior a las 35 UTM puede efectuar inversiones en capacitación laboral imputando su gasto a la franquicia tributaria, ya sea directamente o a través de un proveedor de servicio público de capacitación.

Es así como basándonos en un estudio de la unidad de mercados laborales del BID y en los resultados de la CASEN 2009, hemos construido el diagnóstico de la situación nacional con respecto a la capacitación.

En Chile el 91% (2008) del total de los recursos utilizados para financiar capacitación laboral era a través de los instrumentos administrados por el SENCE. El SENCE tiene un rol principalmente centrado en los procesos administrativos destinados a asegurar que se cumplan las condiciones establecidas por la ley para que la empresa pueda optar al uso de la franquicia. Sin embargo el 16% de las pequeñas, medianas o grandes empresas (potenciales beneficiarias de la franquicia tributaria) usó la franquicia durante el 2005. Al mismo tiempo existen serios problemas en su aplicación, utilización indiscriminada, centrada en capacidades de poca duración y escasa orientación al desarrollo de competencias genéricas o con

reconocimiento del mercado. Para el 2007, el 39% de los participantes asistieron a acciones de capacitación en “administración”, el 10,6% a capacitaciones en “ciencias y técnicas aplicadas”, el 9,6% a capacitaciones en “servicios a las personas”, el 8,8% a acciones de capacitación en “computación e informática” y el 5,5% se capacitó en “idiomas y comunicación”. En definitiva está altamente concentrada en cursos de capacitación destinados a fortalecer las competencias blandas (por ejemplo, administración, servicios a personas), sin que haya evidencia de que ello necesariamente implique el desarrollo de competencias básicas o transversales. Recientemente la Ministra del Trabajo señaló que, por ejemplo, “sólo el 15% de las personas que inician un programa de capacitación lo terminan, y eso claramente no es bueno”.

El punto anterior se hace más dramático al constatar que el mercado de la capacitación laboral está sujeto a importantes fallas que determinan que no se asignen eficientemente los recursos, alcanzándose niveles de provisión de capacitación socialmente sub-óptimos y afectando la operación del mercado del trabajo. En donde este tipo de falla afecta particularmente a trabajadores menos educados y calificados, en donde sólo el 22% de la inversión pública va para capacitación a sectores de bajos recursos (SENCE 2004-2008); sólo un 12% del total de los recursos de capacitación vía franquicia se usan en trabajadores de baja o ninguna calificación, concentrándose su uso en los segmentos de los trabajadores administrativos y de los trabajadores calificados. Y al mismo tiempo fomenta la desigualdad ya que la tasa de capacitación laboral declarada por el quintil de ingresos más altos es 2,2 veces la del quintil más pobre, considerando el total de la fuerza de trabajo. La situación es peor aun cuando vemos el alcance a los sectores informales. (Tabla 1)

Esta falla también afecta a las empresas de menor tamaño, se puede constatar que el 1% del total de empresas que utilizó la franquicia tributaria en el 2005, usó el 39,4% del total de los recursos y representó el 45% del total de personas que participaron en cursos de capacitación laboral. Y 100 empresas concentraban una cuarta parte de los recursos públicos y cerca del 30% de los participantes.

La intervención estatal no ha contribuido a que se genere una oferta de calidad, la oferta existente refleja un déficit de calidad y pertinencia debido a que los incentivos para desarrollar el mercado no han sido orientados hacia resultados ni impactos. Las dos OTEC de mayor tamaño, el INACAP, con 10.290 acciones de capacitación en el año y la Fundación de Capacitación de la SOFOFA, con 5.900 acciones anuales, explicaban el 10,7% de los recursos públicos del año 2004 destinados a financiar capacitación laboral a través de la franquicia tributaria para

capacitación laboral. Al mismo tiempo se observa una escasa capacidad del SENCE para evaluar la calidad de sus ofertas, las cuales, en su mayoría, no responden a demandas directas de las empresas.

Con respecto a la capacitación interna de las empresas esta es muy baja. En 2007 sólo 36.447 participantes (3,5% del total de participantes) usó capacitación interna a la empresa, y ésta nuevamente se concentra en grandes empresas, ya que afectó sólo el 2,1% de los trabajadores de microempresas o independientes y 35,8% de los trabajadores de grandes empresas

En conclusión, el sistema de capacitación en la práctica no logra fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias y pertinentes, ni tampoco traspasar buenas prácticas del mundo globalizado que necesitan las empresas; y está beneficiando sólo a un porcentaje menor de empresas y trabajadores, utiliza una importante cantidad de recursos en trabajadores de ingresos más altos, y se concentra progresivamente en grandes empresas. El hecho de que la franquicia sea un incentivo porcentual relacionado con la planilla anual de gasto en remuneraciones, estaría contribuyendo a esto, al sesgar el uso del instrumento a favor de las empresas más grandes y limitando su uso por las pequeñas y medianas empresas, en donde se concentra una buena parte de los trabajadores. El monto y el esquema del incentivo estatal son insuficientes para promover la demanda y oferta de capacitación en determinados casos, especialmente en grupos de menores ingresos, tales como el mundo rural, los trabajadores informales o la pequeña y microempresa. Por último, reiteramos la imperiosa necesidad de que la capacitación laboral y la formación técnica de nivel superior estén alineadas, estableciendo un Marco de Cualificaciones y definiendo políticas que incentiven y permitan una articulación efectiva entre las mismas.

**Tabla 1: Duración Informalidad según capacitación con Franquicia Tributaria. Números y Porcentajes**

Duración Informalidad	Sin capacitación	Con capacitación	Total	Sin capacitación	Con capacitación
	n	n		capacitación	capacitación
1-5	633,463	296,827	930,290	31.5%	38.8%
6-10	9,028	11,342	20,370	0.4%	1.5%
11-15	10,973	12,206	23,179	0.5%	1.6%
16-20	12,967	12,846	25,813	0.6%	1.7%
21-25	15,077	13,107	28,184	0.7%	1.7%
26-30	16,834	13,157	29,991	0.8%	1.7%
31-35	19,258	13,109	32,367	1.0%	1.7%
36-40	21,305	12,963	34,268	1.1%	1.7%
41-45	24,376	12,828	37,204	1.2%	1.7%
46-50	27,242	12,261	39,503	1.4%	1.6%
más de 50	1,222,819	355,309	1,578,128	60.7%	46.4%
Total	2,013,342	765,955	2,779,297	100.0%	100.0%

## 5.- Características de los desempleados: Información CASEN 2009

### I. Características de Jóvenes desempleados (15-24 años).

**Tabla 1: Jóvenes según sexo**

Jovenes	hombre	mujer	Total
15-18	33,407 55.26	27,052 44.74	60,459 100
19-24	113,754 52.21	104,107 47.79	217,861 100
Total	147,161 52.87	131,159 47.13	278,320 100

**Tabla 2: Jóvenes según situación de pobreza**

Jovenes	indigente	pobre no indigente	no pobre	Total
15-18	4,962 8.21	10,516 17.39	44,981 74.4	60,459 100
19-24	15,258 7	47,768 21.93	154,835 71.07	217,861 100
Total	20,220 7.27	58,284 20.94	199,816 71.79	278,320 100

**Tabla 3: Jóvenes según quintil de ingreso percápita**

Jovenes	i	ii	iii	iv	v	Total
15-18	19,224 31.8	15,971 26.42	10,629 17.58	10,318 17.07	4,317 7.14	60,459 100
19-24	74,068 34	52,007 23.87	43,096 19.78	28,715 13.18	19,975 9.17	217,861 100
Total	93,292 33.52	67,978 24.42	53,725 19.3	39,033 14.02	24,292 8.73	278,320 100

**Tabla 4: Jóvenes según estado civil**

Jóvenes	conviviente o						Total
	casado(a)	pareja	anulado	separado	viudo	Soltero	
15-18	197	5,425	0	120	7	54,710	60,459
	0.33	8.97	0	0.2	0.01	90.49	100
19-24	8,247	22,980	134	1,676	0	184,824	217,861
	3.79	10.55	0.06	0.77	0	84.84	100
Total	8,444	28,405	134	1,796	7	239,534	278,320
	3.03	10.21	0.05	0.65	0	86.06	100

**Tabla 5: Jóvenes según región**

región	15-18	19-24	Total
tarapacá	401 0.66	3,205 1.47	3,606 1.3
antofagasta	224 0.37	4,901 2.25	5,125 1.84
atacama	1,080 1.79	2,697 1.24	3,777 1.36
coquimbo	2,419 4	6,993 3.21	9,412 3.38
valparaíso	9,230 15.27	24,842 11.4	34,072 12.24
libertador bernardo o	3,728 6.17	8,875 4.07	12,603 4.53
maule	2,613 4.32	10,297 4.73	12,910 4.64
bío bío	7,045 11.65	27,712 12.72	34,757 12.49
la araucanía	2,190 3.62	13,667 6.27	15,857 5.7
los lagos	3,180 5.26	10,334 4.74	13,514 4.86
aysén	399 0.66	693 0.32	1,092 0.39
magallanes y la antár	776 1.28	2,322 1.07	3,098 1.11
región metropolitana	25,707 42.52	95,142 43.67	120,849 43.42
los ríos	1,183 1.96	4,283 1.97	5,466 1.96
arica y parinacota	284 0.47	1,898 0.87	2,182 0.78
<b>Total</b>	<b>60,459</b> 100	<b>217,861</b> 100	<b>278,320</b> 100

**Tabla 6: Jóvenes según zona**

Jóvenes	urbano	rural	Total
15-18	54,881 90.77	5,578 9.23	60,459 100
19-24	197,419 90.62	20,442 9.38	217,861 100
Total	252,300 90.65	26,020 9.35	278,320 100

**Tabla 7: Jóvenes según nivel educacional**

nivel educacional	15-18	19-24	Total
sin educ. formal	340 0.56	1,423 0.65	1,763 0.63
básica incom.	3,531 5.84	5,875 2.7	9,406 3.38
básica compl.	4,737 7.84	10,674 4.9	15,411 5.54
m. hum. incompleta	17,392 28.77	26,354 12.1	43,746 15.72
m. téc. prof. incompl	7,047 11.66	6,429 2.95	13,476 4.84
m. hum. completa	18,326 30.31	75,889 34.83	94,215 33.85
m. téc completa	6,630 10.97	31,727 14.56	38,357 13.78
téc. o univ. incompl	2,442 4.04	47,932 22	50,374 18.1
técnica o univ. comp	14 0.02	11,558 5.31	11,572 4.16
Total	60,459 100	217,861 100	278,320 100

**Tabla 8: Jóvenes según situación en el hogar**

hogar	15-18	19-24	Total
jefe(a) de hogar	313 0.52	5,325 2.44	5,638 2.03
espos(a)/pareja	572 0.95	9,381 4.31	9,953 3.58
hijo(a) de ambos	29,957 49.55	105,132 48.26	135,089 48.54
hijo(a) sólo del jefe	14,075 23.28	52,033 23.88	66,108 23.75
hijo(a) sólo del espos(a)	1,330 2.2	5,880 2.7	7,210 2.59
yerno o nuera	2,920 4.83	7,851 3.6	10,771 3.87
Nieto	7,595 12.56	19,123 8.78	26,718 9.6
Hermano	673 1.11	3,447 1.58	4,120 1.48
Cuñado(a)	495 0.82	1,261 0.58	1,756 0.63
Otro familiar	986 1.63	5,877 2.7	6,863 2.47
No familiar	1,543 2.55	2,551 1.17	4,094 1.47
Total	60,459 100	217,861 100	278,320 100

**Tabla 9: Jóvenes según asiste a estudiar**

Asiste	15-18	19-24	Total
Si	28,011 48.52	41,898 19.44	69,909 25.59
No	29,717 51.48	173,594 80.56	203,311 74.41
Total	57,728 100	215,492 100	273,220 100

**Tabla 10: Jóvenes según semanas buscando trabajo**

Tramo de semanas	15-18	19-24	Total
0-5	45,269 74.88	123,488 56.68	168,757 60.63
6-10	9,100 15.05	45,722 20.99	54,822 19.7
11-15	1,807 2.99	19,582 8.99	21,389 7.69
16-20	1,363 2.25	9,121 4.19	10,484 3.77
21-25	450 0.74	5,802 2.66	6,252 2.25
26-30	315 0.52	2,696 1.24	3,011 1.08
31-35	145 0.24	243 0.11	388 0.14
36-40	509 0.84	2,384 1.09	2,893 1.04
41-45	28 0.05	297 0.14	325 0.12
46-50	334 0.55	2,916 1.34	3,250 1.17
más de 50	1,139 1.88	5,610 2.58	6,749 2.42
Total	60,459 100	217,861 100	278,320 100

**Tabla 11: Jóvenes según capacitación laboral**

Capacitación	15-18	19-24	Total
Financiado por SENCE	575 0.95	1,304 0.6	1,879 0.68
Sin financiamiento SENCE	230 0.38	1,432 0.66	1,662 0.6
Programa Público	869 1.44	2,119 0.97	2,988 1.07
Seguro de Cesantía	0 0	6 0	6 0
Autofinanciamiento	0 0	964 0.44	964 0.35
Beca privada	0 0	239 0.11	239 0.09
Otro medio	753 1.25	3,385 1.55	4,138 1.49
No ha asistido	58,032 95.99	208,412 95.66	266,444 95.73
<b>Total</b>	<b>60,459 100</b>	<b>217,861 100</b>	<b>278,320 100</b>

## **II. Características de Mujeres desempleadas**

**Tabla 1: Mujeres según tramo etareo**

<b>Grupo edad</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
18-20	57,155	16.34
21-24	62,893	17.99
25-29	54,579	15.61
30-39	72,351	20.69
40-49	61,886	17.7
50-54	20,130	5.76
55-57	9,384	2.68
58-60	7,450	2.13
61-64	3,866	1.11
<b>Total</b>	<b>349,694</b>	<b>100</b>

**Tabla 2: Mujeres según situación de pobreza**

<b>Situación</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
indigente	37,024	10.22
Pobre no indigen	65,971	18.2
no pobre	259,436	71.58
<b>Total</b>	<b>362,431</b>	<b>100</b>

**Tabla 3: Mujeres según quintil de ingreso**

<b>Quintil</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
i	120,977	33.38
ii	92,907	25.63
iii	64,409	17.77
iv	44,077	12.16
v	40,061	11.05
<b>Total</b>	<b>362,431</b>	<b>100</b>

**Tabla 4: Mujeres según estado civil**

<b>Estado civil</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
casado(a)	86,693	23.92
conviviente o pareja	51,655	14.25
anulado	940	0.26
separado	28,730	7.93
Divorciada	1,908	0.53
viudo	5,319	1.47
Soltero	187,186	51.65
<b>Total</b>	<b>362,431</b>	<b>100</b>

**Tabla 5: Mujeres según región**

<b>Región</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
tarapacá	4,628	1.28
antofagasta	7,862	2.17
atacama	5,361	1.48
coquimbo	11,172	3.08
valparaíso	48,014	13.25
libertador bernardo o'higgins	14,344	3.96
maule	18,033	4.98
bío bío	46,361	12.79
la araucanía	19,509	5.38
los lagos	18,552	5.12
aysén	1,533	0.42
magallanes y la antártica chilena	4,262	1.18
región metropolitana	151,222	41.72
los ríos	8,206	2.26
arica y parinacota	3,372	0.93
<b>Total</b>	<b>362,431</b>	<b>100</b>

**Tabla 6: Mujeres según zona**

<b>zona</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
urbano	333,013	91.88
rural	29,418	8.12
<b>Total</b>	<b>362,431</b>	<b>100</b>

**Tabla 7: Mujeres según nivel educacional**

nivel educacional	N°	Percent
sin educ. formal	3,486	0.96
básica incom.	31,706	8.75
básica compl.	30,344	8.37
m. hum. incompleta	41,830	11.54
m. téc. prof. incompleta	10,447	2.88
m. hum. completa	110,799	30.57
m. téc completa	38,791	10.7
téc. o univ. incompleta.	45,765	12.63
técnica o univ. completa	49,263	13.59
Total	362,431	100

**Tabla 8: Mujeres según situación en el hogar**

Situación en el hogar	N°	Percent
jefe(a) de hogar	61,437	16.95
espos(a)/pareja	93,678	25.85
hijo(a) de ambos	99,251	27.38
hijo(a) sólo del jefe	57,019	15.73
hijo(a) sólo del esposo(a)/pareja	5,618	1.55
padre o madre	1,984	0.55
suegro(a)	292	0.08
yerno o nuera	11,643	3.21
nieto(a)	12,749	3.52
hermano(a)	6,741	1.86
cuñado(a)	2,073	0.57
otro familiar	5,451	1.5
no familiar	4,495	1.24
Total	362,431	100

**Tabla 9: Mujeres según semanas buscando trabajo**

Semanas buscando	N°	Percent
0-5	179,527	49.53
6-10	74,607	20.59
11-15	34,410	9.49
16-20	22,786	6.29
21-25	9,449	2.61
26-30	3,624	1
31-35	2,410	0.66
36-40	5,980	1.65
41-45	2,030	0.56
46-50	10,308	2.84
más de 50	17,300	4.77
Total	362,431	100

**Tabla 10: Mujeres según capacitación**

Capacitación/financiamiento	N°	Percent
Financiado por SENCE	4,066	1.12
Sin financiamiento SENCE	5,045	1.39
Programas públicos	7,898	2.18
Autofinanciamiento	874	0.24
Beca privada	583	0.16
Otro medio	5,507	1.52
No ha asistido	338,458	93.39
Total	362,431	100

**Tabla 11: Mujeres según número de infantes (seis y menores)**

N° infantes en el hogar	N°	Percent
0	229,419	63%
1	101,141	28%
2	25,625	7%
3	4,585	1%
4	1,440	0%
5	221	0%
Total	362,431	100%

### **III. Características de Hombres desempleados**

**Tabla 1: Hombres según tramo etareo**

<b>Grupo edad</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
18-20	67,261	18.14
21-24	65,950	17.78
25-29	59,557	16.06
30-39	71,164	19.19
40-49	54,663	14.74
50-54	24,797	6.69
55-57	12,395	3.34
58-60	7,392	1.99
61-64	7,690	2.07
<b>Total</b>	<b>370,869</b>	<b>100</b>

**Tabla 2: Hombres según situación de pobreza**

<b>Situación</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
indigente	47,635	12.13
Pobre no indigente	80,005	20.37
no pobre	265,181	67.51
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100</b>

**Tabla 3: Hombres según quintil de ingreso**

<b>Quintil</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
i	154,878	39.43
ii	87,422	22.25
iii	65,325	16.63
iv	52,868	13.46
v	32,328	8.23
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100</b>

**Tabla 4: Hombres según estado civil**

Estado civil	N°	Percent
casado(a)	88,514	22.53
conviviente o pareja	54,123	13.78
anulado	351	0.09
separado	16,850	4.29
Divorciada	723	0.18
viudo	2,532	0.64
Soltero	229,728	58.48
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100</b>

**Tabla 5: Hombres según región**

Región	N°	Percent
tarapacá	2,991	0.76
antofagasta	5,565	1.42
atacama	5,313	1.35
coquimbo	12,548	3.19
valparaíso	41,273	10.51
libertador bernardo o'higg	14,218	3.62
maule	19,735	5.02
bío bío	55,008	14
la araucanía	27,800	7.08
los lagos	18,923	4.82
aysén	1,702	0.43
magallanes y la antártica	1,851	0.47
región metropolitana	174,910	44.53
los rios	7,399	1.88
arica y parinacota	3,585	0.91
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100</b>

**Tabla 6: Hombres según zona**

zona	N°	Percent
urbano	353,646	90.03
rural	39,175	9.97
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100</b>

**Tabla 7: Hombres según nivel educacional**

nivel educacional	N°	Percent
sin educ. formal	6,028	1.53
básica incom.	41,964	10.68
básica compl.	37,614	9.58
m. hum. incompleta	61,901	15.76
m. téc. prof. incompleta	12,037	3.06
m. hum. completa	105,545	26.87
m. téc completa	40,246	10.25
téc. o univ. incompleta.	48,515	12.35
técnica o univ. completa	38,971	9.92
Total	392,821	100

**Tabla 8: Hombres según situación en el hogar**

Situación en el hogar	N°	Percent
jefe(a) de hogar	101,604	25.87
espos(a)/pareja	21,257	5.41
hijo(a) de ambos	121,617	30.96
hijo(a) sólo del jefe	77,697	19.78
hijo(a) sólo del espos(a)/pareja	7,477	1.9
padre o madre	1,641	0.42
suegro(a)	548	0.14
yerno o nuera	12,487	3.18
nieto(a)	22,694	5.78
hermano(a)	9,298	2.37
cuñado(a)	4,167	1.06
otro familiar	8,130	2.07
no familiar	4,204	1.07
Total	392,821	100

**Tabla 9: Hombres según semanas buscando trabajo**

Semanas buscando	N°	Percent
0-5	176,700	44.98
6-10	85,509	21.77
11-15	37,552	9.56
16-20	25,512	6.49
21-25	16,503	4.2
26-30	8,077	2.06
31-35	3,403	0.87
36-40	7,571	1.93
41-45	1,222	0.31
46-50	9,097	2.32
más de 50	21,675	5.52
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100</b>

**Tabla 10: Hombres según capacitación**

Capacitación/financiamiento	N°	Percent
Financiado por SENCE	2,568	0.65
Sin financiamiento SENCE	4,030	1.03
Programas públicos	3,594	0.91
Seguro de Cesantía	855	0.22
Autofinanciamiento	4,661	1.19
Beca privada	1,212	0.31
Otro medio	5,191	1.32
No ha asistido	370,710	94.37
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100</b>

**Tabla 11: Hombres según número de infantes (seis y menores)**

N° infantes en el hogar	N°	Percent
0	282,991	72.0%
1	82,109	20.9%
2	23,950	6.1%
3	2,126	0.5%
4	1,630	0.4%
5	15	0.0%
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100%</b>

**Tabla 12: Hombres según número de Adultos mayores**

<b>N° AM en el hogar</b>	<b>N°</b>	<b>Percent</b>
0	298,104	76%
1	69,060	72.91
2	24,939	26.33
3	699	0.74
4	19	0.02
<b>Total</b>	<b>392,821</b>	<b>100%</b>

## **6.- La Educacion en Chile una tarea urgente y de largo aliento.**

Uno de los temas de país que quizás presenta mayor grado de consenso en nuestro país es la imperiosa necesidad de mejorar el sistema educativo, pues éste claramente no responde a las necesidades de un número significativo de niños y jóvenes, por cierto donde los más afectados son aquellos que pertenecen a los quintiles más bajos de la población. Pero también sabemos que estos procesos son necesariamente a largo plazo y que hoy los trabajadores y las empresas requieren de acciones concretas y efectivas principalmente para aquellos que están en el condiciones de ingresas al mundo del trabajo y que distintas razones lo ven dificultado. El sistema actual de educación chileno, no es capaz de dar una educación de calidad efectiva para todos los niños y jóvenes de Chile.

La informalidad (Tabla 1), la pobreza, la productividad de los trabajadores no capacitados y el desempleo (Tabla 2, Tabla 3, Tabla 4 y Tabla 5) se correlacionan fuertemente a índices de cantidad (años) y calidad de la educación.

El gasto total del Ministerio de Educacion desde 1990 al 2010, se ha multiplicado 6 veces llegando al próximo año a una cifra superior a los 4 4.4 billones, es más, el gasto por alumno desde el 2005 al 2008 ha crecido un 45%. Si bien una mayor inversión en educación y formación es necesaria para impulsar el nivel de capital humano y su distribución, las políticas también deberían revisar lo que hoy ocurre con las dificultades que miles de jóvenes tienen al querer entrar al mercado laboral.

**Tabla 1: Duración Informalidad según años educación. Números**

Informalidad	Años educación					Total
	8 o menos	8	9-11	12	13-16	
1-5	401,591	67,383	2,537	11,205	652,128	1,134,844
6-10	18,174	3,259	98	560	6,246	28,337
11-15	19,453	3,275	105	569	7,862	31,264
16-20	20,478	3,401	92	479	9,553	34,003
21-25	21,301	3,308	86	439	11,087	36,221
26-30	22,022	3,511	86	444	11,975	38,038
31-35	22,776	3,474	88	419	13,376	40,133
36-40	23,442	3,691	96	413	14,442	42,084
41-45	23,837	3,836	111	441	16,038	44,263
46-50	24,082	3,915	127	419	17,820	46,363
más de 50	970,867	210,051	7,004	21,222	915,335	2,124,479
Total	1,568,023	309,104	10,430	36,610	1,675,862	3,600,029

**Tabla 2: Hombres según nivel educacional**

nivel educacional	N°	Percent
sin educ. formal	6,028	1.53
básica incom.	41,964	10.68
básica compl.	37,614	9.58
m. hum. incompleta	61,901	15.76
m. téc. prof. incompleta	12,037	3.06
m. hum. completa	105,545	26.87
m. téc completa	40,246	10.25
téc. o univ. incompleta.	48,515	12.35
técnica o univ. completa	38,971	9.92
Total	392,821	100

**Tabla 3: Mujeres según nivel educacional**

nivel educacional	N°	Percent
sin educ. formal	3,486	0.96
básica incom.	31,706	8.75
básica compl.	30,344	8.37
m. hum. incompleta	41,830	11.54
m. téc. prof. incompleta	10,447	2.88
m. hum. completa	110,799	30.57
m. téc completa	38,791	10.7
téc. o univ. incompleta.	45,765	12.63
técnica o univ. completa	49,263	13.59
Total	362,431	100

**Tabla 4: Jóvenes según nivel educacional**

nivel educacional	15-18	19-24	Total
sin educ. formal	340 0.56	1,423 0.65	1,763 0.63
básica incom.	3,531 5.84	5,875 2.7	9,406 3.38
básica compl.	4,737 7.84	10,674 4.9	15,411 5.54
m. hum. incompleta	17,392 28.77	26,354 12.1	43,746 15.72
m. téc. prof. incompl	7,047 11.66	6,429 2.95	13,476 4.84
m. hum. completa	18,326 30.31	75,889 34.83	94,215 33.85
m. téc completa	6,630 10.97	31,727 14.56	38,357 13.78
téc. o univ. incompl	2,442 4.04	47,932 22	50,374 18.1
técnica o univ. comp	14 0.02	11,558 5.31	11,572 4.16
Total	60,459 100	217,861 100	278,320 100

**Tabla 5: Jóvenes según asiste a estudiar**

<b>Asiste</b>	<b>15-18</b>	<b>19-24</b>	<b>Total</b>
Si	28,011 48.52	41,898 19.44	69,909 25.59
No	29,717 51.48	173,594 80.56	203,311 74.41
Total	57,728 100	215,492 100	273,220 100

## **7.- Subsidio al empleo joven una política insuficiente.**

El subsidio al empleo de los trabajadores jóvenes es una iniciativa orientada a trabajadores jóvenes mayores de 17 años y menores de 25 años, su objetivo principal es aumentar la tasa de empleo de este grupo. El subsidio empezó a funcionar el 1 de Julio del 2009 y su implementación y administración está a cargo del Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE).

Este subsidio es de hasta un 30% para aquellos jóvenes menores de 25 años que ingresen a trabajar o se desempeñen en una empresa. De este 30% de subsidio, el 20% va directamente a mejorar el salario del trabajador y el otro 10% al empleador.

El universo potencial de jóvenes que cumplen los requisitos para la obtención del subsidio se estima en 300 mil. El monto promedio mensual para los trabajadores que han recibido el beneficio es superior a los \$17.500.

Con respecto a las empresas, se piensa que el subsidio al empleador es importante, porque le otorga más incentivos a contratar a más jóvenes beneficiarios pues reduce el costo de contratación de ellos en alrededor de un 10%. Se estima que alrededor de 45 mil empresas tienen contratados jóvenes que serían potenciales beneficiarios. **Sin embargo, llama la atención que la postulación por parte de los empleadores sea tan lenta, un total de 5.980 empresas ha postulado durante los seis primeros meses del funcionamiento de este beneficio. (Cuadro 1 y Cuadro 2)**

La lentitud por parte de las empresas obedece a dos factores, en primer lugar el beneficio económico del mismo y las complejidades de información y burocracia, que hacen que la relación costo beneficio no sea adecuada.

A la fecha las empresas han postulado a un total de 71.590 trabajadores, equivalentes al 24% de los potenciales beneficiarios. Estas empresas en promedio han postulado a 7 trabajadores cada una. **El monto promedio que han recibido los empresarios es en torno a los \$11.000. Es decir una empresa que ha postulado a 7 trabajadores, recibe mensualmente alrededor de \$77.000 mensualmente.** Gran parte de este problema radica en la fórmula de cálculo del SEJ, lo que ha implicado que se deban emitir pagos por montos muy bajos, que no compensan los costos de postulación ni entrega de este beneficio, que no estarían cubriendo en algunos casos el costo de transporte y trámites necesarios para cobrar este beneficio. Al mismo tiempo este subsidio es incompatible con otros, el empleador tiene que analizar cuál es el más conveniente.

Con respecto a los costos de postulación y entrega de este beneficio, han existido problemas de coordinación para el traspaso de información, derivados de la no automatización del proceso y en ocasiones de la información errónea de los archivos de cotizaciones previsionales y de salud, es que éstos no necesariamente tienen información actualizada y confiable del estado de situación del pago de cotizaciones previsionales. Este proceso al ser manual consume un porcentaje importante de tiempo, no pudiendo notificar a los beneficiarios oportunamente el resultado de su postulación, incurriendo las empresas en **costo de tiempos, que muchas veces no compensan el subsidio en cuestión.**

**Cuadro 1: Solicitudes de Trabajadores y Empresas.**

Mes	Trabajadores			Empleadores	
	Total	Hombres	Mujeres	N° empresas	N° trab en empresas
Julio	43,986	20,859	23,126	706	8,128
Agosto	87,137	43,382	43,755	2,245	23,597
Septiembre	20,847	10,283	10,564	1,135	13,049
Octubre	9,706	4,615	5,091	484	5,746
Noviembre	6,165	3,273	2,892	414	5,879
Diciembre	4,955	2,339	2,616	275	5,425
Enero	7,734	3,595	4,139	285	3,418
Febrero	4,948	2,286	2,662	192	2,275
Marzo	4,472	2,087	2,385	244	4,073
<b>Total</b>	<b>189,950</b>	<b>92,719</b>	<b>97,230</b>	<b>5,980</b>	<b>71,590</b>

**Cuadro 2: Solicitud de Empresas según Tamaño**

Empresas por tamaño	Julio	Agosto	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Enero	Feb.	Marzo	Total	%
Grande	91	291	208	127	109	80	85	58	107	1,156	19%
Mediana	118	381	212	96	104	55	62	40	40	1,108	19%
Pequeña	191	612	302	92	91	44	57	33	49	1,471	25%
Micro	233	740	330	156	90	82	77	61	48	1,817	30%
No det.	73	222	85	13	20	14	4	0	0	431	7%
<b>Total</b>	<b>706</b>	<b>2,246</b>	<b>1,137</b>	<b>484</b>	<b>414</b>	<b>275</b>	<b>285</b>	<b>192</b>	<b>244</b>	<b>5,983</b>	<b>100%</b>

## **8.- La Informalidad un problema de toda la sociedad.**

Se estima que la cantidad de empresas pequeñas y medianas formales en Chile es igual a la cantidad de las informales. Estas empresas informales, en el entorno económico y laboral actual en Chile, pasan a transformarse en opciones válidas de creación de empleo, aunque distan de presentar condiciones aceptables de estabilidad y protección laboral y social es decir no cumplen con los estándares que la OIT ha definido como un Trabajo Decente. En esta empresa los trabajadores carecen de contrato escrito, no están cubiertos por el salario mínimo, no están afiliados a algún sistemas de salud, ni previsional, trabajan más horas que las legales y están sujetos a mayores riesgos de accidentes en el trabajo. Al mismo tiempo estos trabajadores carecen de antigüedad, de seguros de salud o desempleo. En definitiva con frecuencia, aquí no se respetan los derechos laborales básicos.

Asimismo, la exclusión de estas empresas se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta es la lógica de la sobrevivencia, donde el sector informal es el resultado de la presión del excedente de mano de obra por empleo, cuando los buenos empleos, generalmente en los sectores modernos, son insuficientes. Se produce entonces en el campo laboral una acumulación de trabajo no declarado y de trabajo precario, conceptos que se identifican usualmente con la informalidad. Es así como la informalidad es más común en el segmento de baja productividad del mercado laboral. Investigaciones de la OIT también confirman el alto costo de la formalidad, por esto el sector informal opera, más allá de la regulación. Sin embargo, de esta manera evita los costos, pero también pierde las oportunidades de incorporarse plenamente al proceso de modernización y de aportar al desarrollo social y económico del país.

En el año 2006, alrededor de un quinto de todos los chilenos empleados no tenía un contrato de trabajo formal o no contribuía al sistema de seguridad social. Más aun, muchos trabajadores independientes, que representan un quinto del total de la fuerza laboral, deberían probablemente ser incluidos dentro del empleo informal ya que solamente un 22% de ellos paga las contribuciones de seguro social sobre las bases de un sistema voluntario.

El seguro de Cesantía a diciembre del 2009, aporta datos muy preocupantes sobre la informalidad. En donde hay 3.600.025 personas, concentrándose mayoritariamente en los dos extremos. De 1 a 5 meses, y en más de 50 meses. Sin embargo, si se utiliza el número de trabajadores cuenta propia como una estimación de la informalidad en Chile, se obtiene que según CASEN 2009 existen 1.337.219 personas en el sector informal lo que corresponde a un 20.14% del total de ocupados, cifra que si bien es menor a los

3.600.025, también es muy alta. Por último de acuerdo a nuestras estimaciones de la cantidad de empresas informales, nos parece más cercana a la realidad la cifra que se desprende del seguro de desempleo (3.600.000 personas)

**Tabla 1: Duración Informalidad (meses) según grupo etáreo (número de personas):**

Duración Informalidad	18-20	21-24	25-29	30-39	40-49	50-54	55-57	58-60	61-64	Total
1-5	24,568	119,509	195,257	337,811	277,146	95,728	40,221	25,830	18,772	1,134,842
6-10	0	21	3,806	10,522	8,588	2,985	1,180	720	515	28,337
11-15	0	77	5,209	11,851	8,761	2,939	1,130	726	571	31,264
16-20	0	210	6,617	12,742	9,023	2,980	1,172	721	538	34,003
21-25	0	476	7,561	13,366	9,274	2,948	1,253	745	598	36,221
26-30	0	1,080	8,411	13,557	9,384	3,010	1,220	786	590	38,038
31-35	0	1,842	9,117	13,745	9,622	3,088	1,287	826	606	40,133
36-40	5	2,821	9,634	13,862	9,798	3,141	1,329	855	639	42,084
41-45	4	4,084	9,937	13,960	10,141	3,223	1,369	885	660	44,263
46-50	17	5,233	10,253	14,259	10,221	3,451	1,346	932	651	46,363
más de 50	17,815	217,890	433,669	622,954	505,606	171,396	72,242	46,898	36,007	2,124,477
<b>Total</b>	<b>42,409</b>	<b>353,243</b>	<b>699,471</b>	<b>1,078,629</b>	<b>867,564</b>	<b>294,889</b>	<b>123,749</b>	<b>79,924</b>	<b>60,147</b>	<b>3,600,025</b>

En conclusión, los trabajadores informales son a menudo mal pagados, con limitado acceso a capacitación y a mejoras en su carrera. Existe consenso entre nosotros sobre la conveniencia de prestar atención al sector informal, tanto por su importancia en relación con el empleo como respecto a la pobreza.

## **9.- Nuestra propuesta.**

Dado la magnitud de los problemas planteados y considerando que cualquier propuesta que se haga en esta materia debe ser pertinente en el corto, mediano y largo plazo, proponemos:

- **Desarrollar e implementar distintos programas e instrumentos que permitan mejorar la inserción laboral de jóvenes y trabajadores y trabajadoras, a través de programas de capacitación para el trabajo, la generación de información pertinente para la intermediación laboral, la mejor utilización en las empresas de menor tamaño de los financiamientos de capacitación y la mejora en las coordinaciones con otras instancias públicas y privadas relacionadas con esta temática**
- **Iniciar este trabajo con la implementación de un programa especialmente diseñado para los jóvenes y trabajadores (as) con más de tres años de desempleo formal.**
- **Establecer una mesa de trabajo permanente entre los trabajadores, empresarios y el gobierno, para desarrollar estudios diagnósticos, generar propuesta y hacer acompañamientos a las medidas adoptadas. Esta sería una primera instancia institucional tripartita para desarrollar y fomentar la inserción laboral y la capacitación como un plan de carácter nacional.**

Para el punto dos, se considera el diseño e implementación de un programa direccionado principalmente a jóvenes y desempleados con más de tres años de desempleo formal, que busquen mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas para el mundo laboral. Esto se realizara con la participación activa de las empresas nacionales y con el apoyo del Estado de Chile.

Para esto se establecerá un estatuto o instrumento especial que permita sustentar la relación entre el trabajador o trabajadora y que combina la inserción laboral, la capacitación previa y post y la práctica en el puesto de trabajo. En términos generales se establecerá en un acuerdo formal entre una empresa (organización productiva o de servicios), el trabajador o trabajadora (joven o desempleado). El Estado de Chile, a través de la instancia y o organismo que éste decida, deberá dar respaldo a todas las partes involucradas.

El acuerdo anteriormente señalado considera un período máximo de doce meses en el cual el trabajador realizara labores en un puesto predefinido, lo cual será complementado con un programa de capacitación previo y uno posterior pertinente a dicha labor.

**9.a- Este régimen está destinado a :**

a) Aquellas personas que no tengan registro de imposiciones en el Sistema de Administración de Fondos de Pensiones, ni iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos como independiente.

b) Aquellas personas que, en los últimos tres años, no figuren con imposiciones en sus respectivas cuentas de Administración de Fondos de Pensiones o no tengan en los últimos 12 meses prestación de servicios independientes.

c) Aquellas personas que hayan trabajado en los últimos tres años en una industria o servicio que por motivos legales, tecnológicos o comerciales, ya no funcionen efectivamente en Chile.

**9.b- Este programa consiste en:**

En este programa, el empleador entregará conocimientos propios del trabajo, habilidades y destrezas en una función determinada, y acreditará formalmente dichas habilidades al término del periodo que se establezca en el acuerdo diseñado por el Sence. Es recomendable que este proceso y cuando sea posible, se relacione y complemente con los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos, a través de la certificación de competencias laborales, permitiendo de esta manera que los trabajadores y trabajadoras que participen en esta iniciativa, y en un proceso posterior, puedan optar a certificar sus competencias laborales de acuerdo a la normativa vigente.

Se permitirá expresamente que la relación que se genere en el marco de este programa pueda ser por un número de horas semanales a definir previamente al inicio del programa, caso en el cual el ingreso del trabajador por hora corresponderá a lo menos a la proporción respectiva del ingreso mínimo, esto es, una ciento ochenta avas parte del ingreso mínimo por hora.

El empleador tendrá derecho a un subsidio regulado por la Ley N°19.518 por cada trabajador contratado y mientras esté vigente el contrato bajo este programa, a subsidio equivalente a un 40% de un ingreso mínimo mensual.

Para que el programa tenga aplicación práctica, el sistema debe permitir que el empleador pueda descontar mensualmente el monto del subsidio en contra del PPM, y en caso de no ser procedente el pago de éste, poder cobrar dicho monto en Tesorería,

instruyendo a dicha repartición para que cumpla con el pago dentro del plazo establecido (5 días hábiles).

El porcentaje de personas acogidas a este régimen, será entre el 10% y el 50% por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa, dependiendo del cumplimiento del empleador a las exigencias establecidas por el estatuto respectivo.

**Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:**

- 1.- ocupar al trabajador solamente en los trabajos propios de la función en la cual éste será capacitado, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;
- 2.- permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y
- 3.- designar un trabajador o representante de la empresa como guía del trabajador en el marco del programa, para que lo conduzca en este proceso.

**9.c- Otros elementos de este régimen:**

Este programa supone la participación activa y responsable por parte del trabajador o trabajadora en su proceso formativo y de inserción laboral objeto de esta iniciativa.

Se evaluará la posibilidad de que cada uno de los participantes tenga derecho a un programa de capacitación previo a la inserción en la empresa, de al menos 40 horas cronológicas en materias que le faciliten su incorporación al mundo laboral y en sus deberes y derechos, este incluiría movilización y alimentación.

Durante su permanencia en la empresa el trabajador o trabajadora deberá contar con un seguro de accidentes y enfermedades.

Cada uno de los participantes que termine de manera satisfactoria el programa en su totalidad, capacitación previa e inserción laboral, podrán postular a un programa de capacitación de continuidad que le permita acreditar sus competencias laborales, en lo posible a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, cuando sea del caso.

Esta iniciativa requiere del uso de los instrumentos que el Estado tenga establecidos para la capacitación, con las modificaciones que sean del caso, las cuales le permitan transformarlo en una política pública permanente, para lo anterior estimamos necesario establecer un trabajo tripartito en su fase de diseño e implementación.

Arturo Martínez Molina  
Presidente Nacional  
Central Unitaria de Trabajadores

Juan Araya Jofré  
Vicepresidente  
Conapyme

Andrés Concha Rodríguez  
Presidente  
Sociedad de Fomento Fabril

