





laboral y previsión social

En el período que abarca esta Memoria, los siguientes han sido los hitos más relevantes:

CRISIS FINANCIERA INTERNACIONAL: EFECTOS EN LAS EMPRESAS Y EL EMPLEO

A partir del año 2009, se sintió con fuerza en Chile los efectos de la crisis financiera internacional que se inició en parte importante del mundo desarrollado a mediados del año 2008. Y si bien esta crisis encontró al país con un importante cúmulo de reservas internacionales, fruto de una rigurosa política de ahorro fiscal aplicada en épocas de bonanza, nuestra economía no quedó inmune a la desaceleración de la demanda de bienes y servicios, lo que en definitiva, obligó a varias empresas a tener que postergar o redefinir su estrategia de expansión, y en algunos casos más extremos, a reducir el número de trabajadores para subsistir.

En este marco, la CPC, que desde sus inicios hizo seguimiento a la evolución de la crisis internacional, adelantó un importante número de iniciativas destinadas a preparar a la empresa privada chilena para resistir los embates de la crisis.

Reuniones con Gerentes de Recursos Humanos

Desde inicios de 2009, la CPC realizó reuniones con gerentes de recursos humanos de empresas asociadas a sus Ramas, para conocer de primera fuente los efectos que en las relaciones laborales del día a día estaba generando la crisis, y cuáles eran los caminos novedosos que cada una de ellas había escogido para sortear los malos tiempos.

Especialmente importante en este diálogo, fue escuchar las propuestas que los profesionales

de recursos humanos hicieron a la mesa, para perfeccionar la legislación laboral y abrir más espacios para los acuerdos entre trabajadores y empleadores.

Los resultados del trabajo fueron analizados por el Comité Ejecutivo de la CPC, y compartidos con las autoridades de gobierno, sirviendo de base para las posteriores conversaciones que se efectuaron con las distintas centrales de trabajadores.

Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral

La CPC profundizó el diálogo con las principales centrales de trabajadores del país, y realizó gestiones frente a las autoridades para la aprobación de leyes y políticas públicas que contribuyeran a generar condiciones mínimas para que las empresas en problemas pudieran retener y calificar a su mano de obra mientras sorteaban la crisis y se preparaban para la recuperación, evitando en la medida de lo posible, tener que recurrir a los despidos.

Como fruto de sus gestiones, en mayo de 2009, el gobierno, la CPC, la CUT, y la Conapyme, suscribieron un acuerdo que sentó las bases para la posterior aprobación de la ley N° 20.351 sobre protección al empleo y fomento a la capacitación laboral.

Dentro de las medidas especialmente relevantes contempladas en la ley N° 20.351, fue la referida a la posibilidad que se otorgó a trabajadores y empleadores de poder acordar la suspensión temporal de la relación laboral sin goce de remuneración, mediante la suscripción de un permiso de capacitación laboral, y con acceso por parte del trabajador a prestaciones del Seguro Obligatorio de Cesantía. Esta medida de vigencia temporal representó un espacio para la flexibilidad laboral

La Confederación de la Producción y del Comercio analiza periódicamente con sus asociados la evolución, efectos e impacto de la normativa laboral nacional e internacional, contribuyendo con propuestas concretas a la modernización de las relaciones de trabajo.

Para la CPC, la generación de más y mejores empleos es un tema prioritario sobre el cual es necesario avanzar proactivamente. Con este objetivo, la Confederación, a través de su Comisión Laboral y de Previsión Social, efectúa reuniones periódicas y encuentros con autoridades nacionales e internacionales, de modo de contribuir activamente a impulsar propuestas laborales pro-empleo de consenso.



01. Gobierno y empresarios lanzan Plan para Acelerar Reactivación de la Pyme.



02. CPC, CUT y Ministra del Trabajo, en encuentro para analizar el impacto de la crisis económica en el empleo.



03. CPC y OIT firman Acuerdo de Colaboración de Promoción del Diálogo Social en la Araucanía.



04. El Comité Ejecutivo de la CPC ofrece conferencia de prensa para analizar los efectos del terremoto.



05. Gobierno, CPC, CUT y Conapyme suscriben Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral.



06. Dirigentes mapuches visitaron la CPC, en el marco de reunión con CorpAraucanía.



REACTIVACIÓN

pactada que no tuvo todo el impacto deseado, por llegar en momentos en que las empresas más afectadas por la crisis ya habían tenido que reajustar su producción.

Otras medidas contempladas en la norma, tales como los nuevos incentivos para la celebración de precontratos y capacitación, lograron mayor impacto, por tratarse de instrumentos conocidos y muy bien evaluados por trabajadores y empleadores.

Como parte de las gestiones que realizó la CPC para contribuir con la difusión entre sus Ramas, las empresas asociadas a ellas y al empresariado en general, de los contenidos del Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral, se subió a la página web de la organización toda la información pertinente, incluidas las medidas administrativas emitidas por la autoridad para facilitar su implementación.

De igual modo, se desarrollaron múltiples reuniones con los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) vinculados a las Ramas de la CPC, para conocer de primera fuente los avances o dificultades experimentados por las empresas al intentar hacer uso de las medidas contenidas en el acuerdo. De esta instancia, surgieron valiosos insumos destinados a perfeccionar las medidas y explicar la razón de por qué había sido tan bajo el impacto de algunas de ellas. Esta información fue derivada oportunamente al Ministerio del Trabajo como aporte para hacer más efectivas las medidas.

A su vez, se participó de una mesa tripartita de seguimiento de las medidas contenidas

en el Acuerdo, en las que la autoridad expuso la evolución del empleo y el impacto observado de las medidas, mientras los actores del mundo laboral informamos sobre nuestras impresiones una vez consultadas las Ramas. De igual manera, la instancia fue utilizada para acordar actividades públicas conjuntas a nivel nacional, que permitieran contribuir a la difusión y explicación de los contenidos del Acuerdo.

Participación en la Comisión de Empleo liderada por la Subsecretaría del Trabajo

Durante la crisis, la CPC siguió participando activamente de la mesa tripartita coordinada por la Subsecretaría del Trabajo. En la comisión se analizaron distintas temáticas relacionadas con perfeccionamientos al mercado del trabajo, tales como: creación de un sistema nacional de intermediación laboral; creación de una página web gubernamental que centralizara información relevante referida al mercado del trabajo (sistema de información laboral: SIL); evaluación de indicadores y estadísticas relevantes derivados de encuestas nacionales como la CASEN, o de instancias tripartitas especializadas como la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

En la instancia, la CPC siempre fue acompañada por destacados especialistas en materias laborales de sus Ramas; y fue un interesante espacio para el intercambio de puntos de vista con el gobierno y con las centrales de trabajadores asistentes.

Plan para acelerar la reactivación de la Pyme

En octubre de 2009, el Ministerio de Economía, la CPC y la Conapyme suscribieron una agenda público-privada Pro Emprendimiento para la reac-

tivación económica, denominada “Plan A, Acciones para Reactivar tu Negocio”.

La agenda apuntaba a mejorar las condiciones competitivas y de productividad de la pyme, a fin de que puedan aprovechar plenamente las oportunidades de negocios y empleos que abre la etapa de recuperación económica. Se estructuró en cinco líneas de trabajo:

1. “Plan A, Apuesta por el Emprendimiento”, destinada a estimular tanto emprendimientos competitivos, de alta productividad y generación de empleos, como a rescatar y/o ayudar a un cierre ordenado de empresas en dificultades.

2. “Plan A, Avanza con Innovación”, orientada a la instalación de cinco centros de extensionismo tecnológico, la puesta en marcha de un programa de desarrollo de proveedores de la minería, y un nuevo modelo de incubadoras de negocios, entre otros.

3. “Plan A, Actualiza tus Prácticas”, destinada a fortalecer las capacidades de las empresas para competir en el mercado interno y en el externo.

4. “Plan A, Aprende para Crecer”, orientada a mejorar el desarrollo de capital humano para la competitividad, mediante la puesta en marcha de programas pilotos para la certificación de competencias laborales en los ámbitos minero, alimentario, acuícola, de turismo de intereses especiales y de servicios globales, que corresponden a los cinco clusters priorizados en la política de innovación.



5. “Plan A, Ahorra Tiempo”, apuesta a reducir la carga administrativa de la pyme y facilitar la puesta en marcha de nuevas empresas, a través de la simplificación de trámites.

Además del Ministerio de Economía, la CPC, Conapyme y sus Ramas, el diseño de “Plan A” convocó la participación de las carteras de Trabajo y Agricultura, el Colegio de Ingenieros, las principales universidades del país, la Asociación Chilena de Municipalidades, la Corporación de Bienes de Capital, Endeavor, Corfo, ChileCalidad, Subdere y Sence, entre otras instituciones.

TERREMOTO: REPERCUSIONES Y MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA RECONSTRUCCIÓN Y EL EMPLEO

El pasado 27 de febrero de 2010, Chile amaneció estremecido por el quinto terremoto más fuerte del que se tenga registro. Sus efectos en la vida nacional fueron transversales, siendo el drama humano experimentado de manera especial por la población de algunas comunas del sur del país, el que indudablemente más nos conmovió e invitó a todos a la solidaridad.

Para la época, recién estábamos recuperándonos de los efectos de la crisis financiera internacional, y el gobierno había generado, desde inicios de 2009, un grupo de iniciativas legales destinadas a apuntalar el empleo juvenil (Ley N° 20.338 que crea el subsidio al empleo juvenil); a ampliar el número de trabajadores que podría acceder a los recursos del fondo solidario del seguro de cesantía (Ley N° 20.328 que perfecciona el seguro de cesantía); más la creación de un importante número de empleos de emergencia para paliar la cesantía.

Ante la dificultad, el empresariado nacional representado en la CPC, al igual que el resto de la sociedad chilena, dio un paso al frente para contribuir con las autoridades del gobierno saliente y del nuevo gobierno entrante, para trabajar de inmediato en la reconstrucción del país y en la recuperación de las empresas y empleos afectados por la calamidad.

Para la empresa privada, el terremoto significó importantes costos. Así por ejemplo, muchas industrias sufrieron severos daños en parte importante de su capacidad instalada; algunas empresas pesqueras prácticamente fueron arrasadas; muchas empresas constructoras sufrieron una sensible contracción en la demanda de inmuebles, especialmente en la demanda de departamentos y oficinas. Pero más importante aún, la mayor parte de las empresas vio cómo disminuyó significativamente su productividad como consecuencia de los efectos psicológicos que en sus trabajadores y directivos tuvo el terremoto.

Una vez más, frente a una dificultad que afectó a trabajadores y empleadores por igual, la CPC estableció un fluido diálogo con la Central Unitaria de Trabajadores que se tradujo en la firma del Acuerdo para el Empleo ante la Emergencia Nacional en el que ambas organizaciones acordaron:

1. Solicitar al gobierno entrante que considere prorrogar la vigencia de los principios e instrumentos contenidos en el Acuerdo Nacional por el Empleo, firmado por ambas organizaciones el año anterior.
2. Previo a ello, se propone, en conjunto con el gobierno, realizar perfeccionamientos a



esta ley, de modo de asegurar un mejor aprovechamiento de sus instrumentos, especialmente por parte de los trabajadores. Entre estos perfeccionamientos, destaca que el Permiso de Capacitación se aplique en jornadas parciales permitiendo que los trabajadores ocupen el resto de su jornada en labores de reconstrucción, evitando la desvinculación de estos con la empresa. Asimismo, ambas organizaciones consideran de primera importancia definir una adecuada pertinencia de la capacitación para orientarla hacia las tareas más urgentes del esfuerzo de reconstrucción.

3. Llamar a todas las organizaciones empresariales y de trabajadores a sumarse a este esfuerzo.

Igualmente, la CPC desarrolló un diálogo fluido con la Unión Nacional de Trabajadores de Chile (UNT), que culminó en la suscripción conjunta de un Acuerdo por la Reconstrucción y el Empleo en el que ambas instituciones "hacen un llamado a todas las organizaciones de empleadores y trabajadores a sumarse a este esfuerzo, y a los

partidos políticos y al gobierno para que aprueben las iniciativas con máxima urgencia y para que procuren alcanzar los mismos consensos que éstas han alcanzado".

El contenido de los elementos discutidos se rigen bajo el principio que es necesario retener el empleo, entregándole oportunidades a los trabajadores y las empresas para afrontar la nueva realidad, en dos ámbitos:

- La necesidad de programar la jornada de trabajo para poder satisfacer las necesidades laborales en la empresa y en la reconstrucción de las viviendas.
- Perfeccionar los instrumentos existentes de acuerdo a la necesidad de trabajar, tanto en producir como en reparar la empresa, y reconstruir la vivienda. Entre otras cosas, modificar el Permiso de Capacitación para crear el Permiso Laboral de Reconstrucción.

A su vez, y como producto del diálogo con el gobierno, surgieron iniciativas legales destinadas a enfrentar la contingencia, tales como:

· **Ley N° 20.440**, que atendiendo a la catástrofe, flexibilizó aún más los requisitos de acceso para obtener beneficios del seguro de cesantía en las regiones de Valparaíso, L. Bernardo O'Higgins, del Maule, del Bío Bío, Araucanía, y Región Metropolitana, creando el permiso de reconstrucción.

· **Ley N° 20.444** que creó el Fondo Nacional de la Reconstrucción, estableciendo mecanismos tributarios para favorecer las donaciones en caso de catástrofe.

· **Ley N° 20.454** que extendió los beneficios establecidos en el Acuerdo Nacional para Proteger el Empleo relacionados al precontrato y la capacitación de trabajadores.

OTROS TEMAS ESPECIALMENTE RELEVANTES

Puesta en marcha a nivel nacional de la nueva Judicatura Laboral

Durante el año 2009, concluyó el proceso que se había iniciado en marzo de 2008 de implementación a nivel nacional de la nueva Judicatura Laboral.

Desde el inicio, la CPC contribuyó con aportes a la discusión legislativa que culminó con la aprobación de la nueva Judicatura Laboral, y posteriormente ha participado activamente de la comisión de seguimiento de esta nueva justicia instalada por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia.

La CPC ha hecho público su interés por el éxito de la nueva Judicatura Laboral, así como su disposición a colaborar en la difusión del nuevo procedimiento; no obstante, también ha hecho presente la necesidad de que se perfeccione el procedimiento de única instancia, de manera tal que la decisión en esta etapa esté a cargo de un tribunal colegiado, así como que se facilite el acceso al recurso de nulidad y de unificación de la jurisprudencia.

Coletazos de la ley que iguala el sueldo base y el ingreso mínimo, Ley N° 20.281 (semana corrida)

Desde inicios del año 2009 y hasta agosto de 2010, la Dirección del Trabajo ha emitido varios dictámenes procurando acotar la interpretación y ámbito de aplicación de la ley N° 20.281, que aclaren las múltiples dudas que ha generado esta norma en el mundo laboral y particularmente en los trabajadores y empleadores que han pactado remuneraciones con algún contenido variable.

Al respecto, la CPC informó oportunamente a las autoridades del Ministerio del Trabajo sobre los efectos de la ley en materia de remuneraciones, así como sobre las precisiones que eran indispensables para que la nueva ley fuera de fácil comprensión y aplicación por parte de las empresas.

Ley N° 20.348 de Igualdad de Remuneraciones

En el mes de junio de 2009, fue publicada en el Diario Oficial la ley N° 20.348 de igualdad de remuneraciones, que en lo sustantivo pretende contribuir a que en los trabajos se generen las mejores condiciones para una mayor participación de las mujeres en el trabajo, procurando garantizar que las diferencias de remuneración no sean arbitrarias, sino conformes a los niveles de responsabilidad, carga de trabajo y otros elementos objetivos.

La CPC participó activamente del debate legislativo haciendo llegar a las distintas cámaras del Congreso Nacional sus sugerencias y observaciones para el perfeccionamiento del proyecto de ley. En lo particular, la CPC fue clara en precisar que compartía el espíritu de la norma en cuanto a que se evite cualquier tipo de discriminación arbitraria en el trabajo, pero precisando que era fundamental que no se impusieran obligaciones a las empresas que afectaran el derecho de las partes a pactar libremente las remuneraciones, así como que tampoco se impusieran costos y cargas desmedidas a las pequeñas y medianas empresas que no cuentan con una descripción de cargos tan detallada como la que poseen las grandes empresas.

Como parte del trabajo permanente desarrollado por la CPC en la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, cuya coordinación está a cargo del Ministerio del Trabajo, se participó de múltiples talleres y seminarios nacionales e internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destinados a informar y sensibilizar a los actores del mundo del trabajo sobre la necesidad de promover prácticas y políticas destinadas a reducir la brecha de participación y remuneración de las mujeres en el trabajo formal remunerado.





01. El presidente de la CPC recibe a la directiva de la Conapyme.



02. La Presidenta Bachelet firma el Acuerdo Nacional Pro Empleo.

03. El presidente de la CPC comenta la urgencia de mitigar los efectos del terremoto en el empleo.

04. CPC y UNT en reunión de trabajo por temas laborales relacionados con la reconstrucción.

05. Diego Olivares, presidente de la UNT, junto a Rafael Guillisasti.





Ley N° 20.416 que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño

En febrero de 2010, fue publicada en el Diario Oficial la ley conocida como Estatuto Pyme, que pretende establecer un régimen legal diferenciado para las empresas de menor tamaño, flexibilizando la carga regulatoria de la que son objeto, y simplificando normas para favorecer el desarrollo de este tipo de empresas y su formalización.

En el ámbito laboral:

- La ley faculta al fiscalizador laboral a cursar una advertencia y no una multa por un plazo de al menos cinco días hábiles para que en caso de infracción la empresa pueda corregirla.
- Modifica el rango superior de las multas, reduciéndolo para las empresas de menor tamaño.
- Reduce la multa a las empresas que acreditan corrección de la infracción dentro de los primeros quince días de cuando fue detectada por primera vez.
- Restringe la multa por capacitación y la multa por asistencia al cumplimiento en los casos de higiene y seguridad a empresas que tengan al menos 49 trabajadores.

La CPC realizó un seguimiento permanente de la iniciativa legal, contribuyendo con aportes en un proyecto que desde el inicio contó con el respaldo del sector empleador.

Puesta en marcha del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

Una vez publicada en el Diario Oficial la ley N° 20.267 que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, durante el año 2009 se constituyó formalmente la Comisión Tripartita encargada de la administración y direc-

ción general del Sistema, correspondiéndole a la CPC -en su calidad de organización más representativa del empresariado nacional- proponer a los tres miembros empleadores que la representarían en la Comisión.

Uno de los miembros designados por la CPC, Arturo Lyon, obtuvo el consenso unánime de los restantes miembros para ejercer la primera presidencia del Sistema.

La CPC sigue con atención la evolución de esta nueva institucionalidad, haciendo votos por su éxito, y estando muy atenta a las propuestas y recomendaciones que de ella emanen.

Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía

El objetivo del Seguro de Cesantía es proteger los ingresos de los trabajadores que pierden su empleo y favorecer una rápida reinserción laboral. El sistema contempla beneficios de capacitación para los casos de desempleo de mayor duración. El sistema se compone de cuentas de ahorro individual, complementadas con un fondo común, el Fondo Solidario, de acceso limitado.

En mayo del 2009, una reforma legal amplió la cobertura y monto de los beneficios del Fondo Solidario. Esta ampliación ha sido favorable. Sin embargo, la Comisión cree que existe espacio para una nueva reforma. En efecto, los recursos del Fondo Solidario siguen acumulándose a una velocidad relevante, mientras los beneficios otorgados son limitados y se financian casi totalmente con los ahorros de los trabajadores. A la vez, el sistema no premia a los empleadores que mantienen relaciones laborales de mayor duración.

A la fecha, el patrimonio del FCS acumula sobre 450 mil millones de pesos; esto es, casi 900 millones de dólares. Previo a la reforma del 2009, los estudios actuariales del sistema proyectaban un crecimiento de entre el 28% y el 35% anual. La reforma aprobada en enero del 2009 redujo los requisitos de acceso para los trabajadores con contratos a plazos indefinidos, y otorgó acceso a aquéllos con contratos por obra, faena o servicio determinado y a los con contratos a plazo fijo. Así, la reforma elevó el uso del Fondo Solidario y con ello la protección que perciben los trabajadores ante la pérdida del empleo. De hecho, entre el 2008 y el 2009 se duplicó el número de beneficiarios. De igual forma, previo a la reforma, los usos del FCS representaban alrededor de un 10% de los ingresos. Luego de ella, los egresos alcanzan a un 20% de los ingresos.

Sin embargo, un trabajo reciente de la Superintendencia de Pensiones muestra que aún bajo las nuevas reglas, el patrimonio proyectado del FCS seguirá creciendo rápidamente, incluso bajo los escenarios más conservadores. La crisis económica del 2008 - 2009 demostró la fortaleza del sistema, pero a la vez confirmó que el FCS, aún con aumentos significativos del desempleo, mantiene una acumulación neta importante. Incluso cuando el desempleo alcanzó los dos dígitos –junio a octubre del 2009 – el FCS creció a una tasa del 3% mensual.

La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, que preside la economista Andrea Repetto e integran representantes de la CPC y la CUT, considera que aún existen áreas importantes a reformar para un mejor funcionamiento de este instrumento. Ellas están principalmente relacionadas con los beneficios que otorga el sistema. Por una parte, la acumulación de recursos en el Fondo Solidario que seguirá creciendo a altas tasas, posibilitaría financiar nuevas prestaciones

y rediseñar algunos elementos del sistema. De hecho, el Seguro fue puesto a prueba en la crisis reciente y demostró que existe amplio margen para otorgar más y mejores beneficios. Por la otra, la Comisión promueve la implementación de un sistema integrado de capacitación e intermediación laboral que debería generar beneficios a los trabajadores chilenos, más allá de los beneficiarios del Seguro.

Las propuestas de la Comisión buscan otorgar mayor seguridad a los trabajadores ante el riesgo del desempleo. Ellas son:

1. Ampliar los usos y beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, y revisar sus fuentes de ingresos.
2. Implementar beneficios amplios e integrados de intermediación y capacitación.
3. Evaluar formalmente la reforma del 2009 y las leyes complementarias dictadas en el último año.
4. Evaluar por qué una fracción importante de los beneficiarios potenciales del Fondo Solidario renuncia a sus beneficios.
5. Implementar planes masivos de educación sobre el sistema.
6. Desarrollar indicadores para evaluar la calidad del servicio.
7. Implementar un sistema de ampliación automática de los beneficios del Seguro ante catástrofes.
8. Promover la incorporación de quienes aún no se afilian.

En conclusión, las propuestas de la Comisión están dirigidas fundamentalmente a incrementar el monto de las prestaciones y mejorar los beneficios complementarios del sistema, en particular los de reinserción laboral y capacitación.

Entrada en vigor del Convenio 169 de la OIT

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, promulgado a través del Decreto N° 236 que fue publicado en el Diario Oficial el 14 de octubre de 2008, entró en vigencia el 15 de septiembre de 2009.

La CPC, consciente de que la mayor parte de los países latinoamericanos que han ratificado el Convenio 169 se han visto enfrentados a procedimientos de queja iniciados contra los Estados frente a la Organización Internacional del Trabajo, decidió actuar proactivamente para difundir en las empresas los principales contenidos del convenio.

Es así como a principios de 2010, la CPC acuerda con la OIT el desarrollo de una cooperación técnica focalizada en la Araucanía, destinada a generar una instancia de diálogo y difusión de los deberes y derechos de los indígenas: el Centro de Estudios Regionales de la Araucanía (CERA).

Para implementar el CERA, la CPC se apoya en la Corporación para el Desarrollo Productivo de la Araucanía (CorpAraucanía), que es una entidad de derecho privado, sin fines de lucro, integrada por los principales gremios empresariales, universidades, sindicatos de trabajadores, empresas privadas, e instituciones públicas relacionadas con la actividad productiva y el fomento de los negocios e inversiones en la Región de La Araucanía.

Vale la pena destacar que ésta es la primera y única experiencia internacional en la que el sector empleador de un país que ha ratificado el Convenio 169 de la OIT, se involucra activamente en la difusión de los contenidos de la norma y en la forma cómo contribuir a su adecuada implementación en el país, a través de una cooperación técnica de la OIT.

Participación del Programa Nacional Tripartito de Trabajo Decente

En seguimiento al Acuerdo Nacional Tripartito de Trabajo Decente firmado en noviembre de 2008, la CPC participa activamente de reuniones tripartitas coordinadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las que mediante el diálogo social y la acción conjunta, los actores laborales y el gobierno se comprometen a realizar esfuerzos encaminados a:

- la erradicación de las peores formas de trabajo infantil
- la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo
- la promoción del empleo juvenil
- el diseño de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo
- la implementación de un programa tripartito destinado a la educación, difusión y capacitación en las materias propias de la reforma previsional.

En cada una de las áreas referidas, la CPC ha trabajado coordinadamente con el gobierno y la OIT, desarrollando seminarios y talleres encaminados a colaborar con los objetivos del Acuerdo.

En materia previsional, a través de sus Ramas, la CPC incluso ha ido un paso más allá, participando y en algunos casos adjudicándose proyectos licitados por la Subsecretaría de Previsión Social, destinados a contribuir con la difusión de la reforma previsional, tanto en las empresas como en las escuelas.

Recientemente, los actores tripartitos han acordado agregar a la agenda el tema de intermediación laboral, con la idea de analizar y proponer las bases para la creación de un sistema eficiente que facilite el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo.

