



MINUTA ACUERDO NACIONAL POR EL EMPLEO, LA CAPACITACIÓN Y LA PROTECCIÓN LABORAL

El acuerdo suscrito por representantes de los trabajadores, empleadores y del gobierno se traduce en seis medidas cuyo objetivo fundamental es la protección del empleo. Estas medidas además tendrían los siguientes efectos en el mediano plazo:

Empresarios: podrían aumentar la productividad de sus trabajadores, evitar los costos del despido y los costes de ajustes¹ que tendrían luego de la recuperación económica;

Trabajadores: aumentar su capital humano, lo que se traduce en mejores expectativas de salario en el futuro y mejores herramientas para encontrar trabajo;

Economía: impacto positivo en tasas de desempleo, expectativas y el crecimiento económico.

Las seis medidas que se describen a continuación beneficiarán a un total de 130.000 trabajadores. Las primeras cinco medidas apuntan a fortalecer la capacitación y el empleo y beneficiarán a 105.000 trabajadores mensualmente, es decir, se pretende disminuir el desempleo en 1.5 puntos porcentuales. La sexta medida de protección de los ingresos beneficiará a un universo de 25.000 personas.

1. RETENCIÓN DE TRABAJADORES Y CAPACITACIÓN LABORAL

Se crea un incentivo extraordinario para que las empresas retengan y capaciten trabajadores. Para ello, las empresas podrán descontar de sus pagos provisionales mensuales (PPM) 2.5 veces el gasto mensual destinado a la capacitación de aquellos trabajadores con rentas de hasta \$380 mil mensuales, siempre y cuando mantengan la dotación de trabajadores contratados en abril de 2009. De este modo la empresa cuenta con más recursos, tiene un incentivo para mantener su dotación de trabajadores y asegura la capacitación de aquellos menos especializados.

Propuesta

- Autorizar a las empresas a imputar contra sus pagos provisionales mensuales (PPM) obligatorios un monto adicional de 2.5 veces el gasto mensual de capacitación en que hayan incurrido respecto de sus trabajadores dependientes cuyas remuneraciones no sobrepasen los 380.000 pesos mensuales.
- El gasto en capacitación máximo a ser imputado en esta medida es un 1% de las remuneraciones.

Requisitos

- Las empresas deberán retener a los mismos trabajadores que tenían en promedio en el mes de abril del 2009. En adelante se considerará un promedio móvil de 3 meses antes de la declaración del PPM.

¹ Se refiere a los costes de ajustes de contratar nuevos trabajadores una vez que la economía se ha recuperado.

Beneficios

- Con esta medida se logra mantener la planta de trabajadores de la empresa con la misma dotación que tiene en abril de 2009 y asegurar la capacitación de trabajadores menos especializados que son los que están en el tramo de rentas de hasta \$380 mil mensuales.
- Se espera que con esta medida las empresas retengan en promedio a 18.200 trabajadores

2. PERMISO PARA CAPACITACIÓN LABORAL

Como alternativa al despido y en forma voluntaria, el trabajador y su empleador podrán acordar un permiso de hasta 5 meses durante los cuales el trabajador no presta servicios, asiste a capacitación y recibe prestaciones monetarias garantizadas equivalentes al 50% de las rentas de los últimos 6 meses, con tope de \$190 mil. El contrato de trabajo seguirá vigente, junto con todos sus derechos. Los pagos mensuales al trabajador se realizarán combinando un aporte del empleador y del Seguro de Cesantía, cuya cobertura se mantendrá si el contrato concluye durante o después del permiso para aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos de acceso.

Propuesta

- Capacitar al menos a 70.000 trabajadores mensuales, quienes podrán pactar con sus empleadores un permiso de capacitación con acceso al Seguro de Cesantía sin goce de remuneraciones.
- Los trabajadores podrán pactar con sus empleadores un permiso de capacitación con acceso al Seguro de Cesantía sin goce de remuneraciones. Este permiso puede ser renovado sucesiva o alternadamente por un máximo de 5 meses durante los próximos 12 meses.
- Los cursos de capacitación a los cuales accederán tendrán una duración entre 60-90 horas mensuales, estarán modularizados en términos mensuales y podrán ser usados para la evaluación y certificación de competencias laborales. Además se realizarán cursos de capacitación específicos para los sectores productivos regionales más afectados por la contracción económica.

Requisitos

- **De acceso:** Para acceder al beneficio, el trabajador deberá estar afiliados al Seguro de Cesantía con contrato a plazo indefinido y acreditar 6 meses de cotizaciones continuas. Trabajador y empleador firmarán un acuerdo ante un ministro de fe, para ratificar el acceso al permiso de capacitación.
- **Para el beneficio:** El trabajador deberá asistir al 75% de las clases impartidas en los cursos de capacitación.

Beneficios

- El trabajador tendrá derecho al pago de un beneficio del 50% del promedio de sus remuneraciones imponibles, de los últimos seis meses. El tope del beneficio es de \$190.000.
- El trabajador que acceda a este beneficio además tendrá derecho al pago de sus cotizaciones previsionales, al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a las asignaciones familiares y acceso a prestaciones de salud a través de FONASA.

- Aquellos trabajadores que son despedidos durante el permiso de capacitación tendrán derecho a las prestaciones restantes del seguro de cesantía, si cumplen con las condiciones de acceso a dicho sistema.
- Acceso a cursos de capacitación de una duración entre 60 y 90 horas mensuales, con un promedio de 4 horas diarias, impartidos por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), y otras entidades que estén acreditadas en el Registro Nacional de Capacitación.

Financiamiento

- El financiamiento de la medida será tripartito. El empleador asumirá un co-pago promedio al mes de un 20% del beneficio que recibe el trabajador, a la cuenta individual de éste y la cotización de la ley de accidente del trabajo. También habrá aportes desde la cuenta individual de cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).
- Excedentes Organismos Técnicos Intermediarios de Capacitación: financian en primera instancia las capacitaciones de los trabajadores con sus excedentes que actualmente ascienden a \$40.000 MM. Una vez que éstos se agoten las capacitaciones serán financiadas con el FCS.

Ejemplo: un trabajador cuyo sueldo promedio de los últimos 6 meses fue de \$240.000 recibirá una prestación monetaria equivalente a \$120.000 por cinco meses.

Cuadro 1: Ejemplo prestaciones monetarias de Permiso para Capacitación

	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Pagos del empleador (% del Beneficio)	0	10%	20%	30%	40%
		12,000	24,000	36,000	48,000
Pagos de la CIC y FSC	50%	45%	40%	35%	30%
	120,000	108,000	96,000	84,000	72,000
Pagos que recibe el trabajador	120,000	120,000	120,000	120,000	120,000

3. PRECONTRATO DE CAPACITACIÓN

Para acercar al trabajador a un futuro contrato laboral, se potenciará el uso de este instrumento que permite el uso de la franquicia tributaria para financiar la capacitación de trabajadores que están en vías de ser contratados por la empresa. Para ello, se ampliará en un 25% el monto máximo de la franquicia tributaria destinada a este tipo de capacitación y se aumentará la duración de los cursos financiados por este sistema.

Propuesta

- Aumentar de dos a seis meses la duración de los cursos de capacitación financiados por franquicia tributaria, y asegurar la calidad de la formación entregada a través de la capacitación precontrato.
- Se permitirá que la capacitación se realice dentro de la empresa, con monitores que en estos casos serán trabajadores de la empresa.
- Se financiarán costos de alimentación y traslados.
- Esta medida se podrá complementar con la medida anterior de retención de trabajadores y capacitación laboral.

Cuadro 2: Uso del Pre Contrato el año 2008

Tamaño de Empresa	N° Participantes
Grande	16.206
Mediana	3.873
Micro	5.133
Pequeña	590
Sin clasificar	1
Total general	25.803

Requisitos

- No estar trabajando en la empresa al momento de acceder al beneficio.

Beneficios

- Cursos de capacitación para los potenciales trabajadores de la empresa, de mayor duración y mejor calidad.
- Ampliación en un 25% del monto máximo de la franquicia tributaria destinada a este tipo de capacitación, es decir de 1% a 1,25% de las remuneraciones.
- Se espera que con esta medida las empresas contraten a 15.000 trabajadores mensuales.

4. PROGRAMA DE BECAS MYPE PARA MUJERES TRABAJADORAS

Se duplica el presupuesto 2009 de este programa de apoyo al emprendimiento, de modo de abrir 20 mil nuevos cupos anuales dirigidos a trabajadoras de baja calificación laboral, que estén cesantes o que hayan realizado un microemprendimiento. La iniciativa combina capacitación, subsidio de alimentación y movilización y apoyo para la compra de herramientas.

Propuesta

- Potenciar el programa de SENCE duplicando su presupuesto actual, de modo de abrir 20 mil nuevos cupos para trabajadoras jefas de hogar.

Requisitos

- Pertenecer al grupo objetivo: Trabajadoras o desempleadas, jefas de hogar que se desempeñen como independientes y/o emprendedoras.

Beneficios

- Cursos de capacitación de calidad, pertinente y oportuna en forma absolutamente gratuita, con una duración de hasta 250 horas. Beneficios complementarios como subsidios de alimentación y movilización.
- Subsidio para la adquisición de herramientas, que asegura la materialización de los emprendimientos y actividades productivas que desarrollan.
- Se beneficiarán 1.700 nuevas trabajadoras mensualmente.

5. PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS (RAP)

Esta medida consiste en validar aprendizajes adquiridos durante la trayectoria laboral del trabajador, mediante un sistema de evaluación aplicado por los organismos técnicos. Por ejemplo, un trabajador con un manejo avanzado de computación podría solicitar la evaluación para especializarse como técnico de informática sin cursar el nivel inicial. Este programa se iniciará con 1.000 trabajadores entre 2009-2010. Se focalizará en áreas productivas que ya

cuentan con programas formativos articulados (Metalmecánica, Agroalimentario, Turismo, Minería, Acuícola, Telecomunicaciones, Administración y Comercio).

Propuesta

- Validar aprendizajes que no hayan sido adquiridos en el sistema formal, acreditándolos a través de un sistema de evaluación en instituciones de formación académica certificadas, para reconocer articuladamente este aprendizaje.
- Ejecutar el programa en las 15 regiones del país, partiendo en aquellos sectores en los cuales se cuente con insumos de programas formativos articulados: metalmecánica, agroalimentario, turismo, minería, acuícola, telecomunicaciones, administración y comercio

Requisitos

- Tener experiencia y conocimientos técnicos que no estén validados.

Beneficio

- Validar los conocimientos técnicos de los trabajadores que no tengan una certificación educacional.
- Se espera con esta medida validar el aprendizaje de 100 beneficiarios al mes.

6. POTENCIAMIENTO DEL ACCESO AL FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO PARA TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES.

La ley asegurará que los trabajadores contratados a plazo fijo y por obra o faena puedan beneficiarse del Fondo de Cesantía Solidario. Para ello, se entenderá que estos trabajadores cumplen con el requisito de reunir 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, durante los 24 meses anteriores al 1º de mayo de 2009. Esta es una medida adoptada por una sola vez, pensada para dar acceso más rápido a más trabajadores, durante este año de crisis internacional, a los nuevos beneficios legislados del seguro de cesantía ya legislados por el Congreso Nacional.

Propuesta

- Se dispondrá en la ley que se entenderán como pagadas al Fondo de Cesantía Solidario todas las cotizaciones, continuas o discontinuas, efectuadas a la Cuenta Individual de estos trabajadores durante los 24 meses anteriores al 1 de mayo de 2009.
- Esta medida busca facilitar el acceso de más trabajadores, durante este año de crisis internacional, a los nuevos beneficios del seguro de cesantía ya legislados por el Congreso Nacional.

Requisitos

- Los trabajadores a plazo fijo o por obra o faena, deberán acreditar 12 cotizaciones al Fondo de Cesantía Solidario en un plazo de 24 meses, en el período anterior al 1 de mayo del 2009.

Beneficio

- Acceso a los pagos del Seguro de Cesantía.
- Esta medida podría beneficiar aproximadamente a 25.000 personas mensualmente.