

Nuevo Sueldo Ético: Perspectivas y Desafíos¹

Fernando Coloma C

En relación al tema que nos convoca, quiero hacer algunas reflexiones generales sobre lo planteado por monseñor Goic, para seguidamente abordar ciertos desafíos de política pública que a mi juicio subyacen tras sus planteamientos.

Creo que lo más valioso del planteamiento de monseñor Goic es que nos hace pensar acerca de nuestro compromiso de bien común para resolver el problema de los que no cubren adecuadamente sus necesidades básicas. Y esta reflexión debiera alcanzar a todos los actores: al gobierno, a las empresas y a cada uno de nosotros.

Si bien nuestro país ha tenido avances importantes en la lucha contra la pobreza, pasando ésta desde un 38,6% en 1990 a un 7,8% en 2013 según la metodología tradicional de medición, el hecho de que todavía exista un número no menor de personas en situación de pobreza según esta metodología y el que los nuevos estándares de medición de pobreza sean hoy día más exigentes, justifican sobradamente la preocupación de monseñor Goic.

A nivel gubernamental hay una interpelación indirecta a la calidad de las políticas públicas, al cómo se están manejando y focalizando los recursos públicos, a la capacidad de crear condiciones para la generación de oportunidades de empleo, capacitación, etc. Creo que aquí hay una responsabilidad ineludible de la autoridad, pues es conocida la estrecha relación entre pobreza y empleo; a medida que aumentan las posibilidades de tener un trabajo, disminuyen las posibilidades de ser pobre. Aquí no solo hay una interpelación a políticas públicas específicas tendientes a incorporar al mercado del trabajo y/o a capacitar a los grupos más vulnerables, sino que también a políticas de carácter más fundacionales, que afectan directamente el crecimiento económico y el dinamismo del empleo, como la preocupación por mantener la claridad y coherencia de las reglas del juego o la mantención de los equilibrios macroeconómicos.

¹ Este artículo está basado en la presentación que el autor realizó en el Coloquio “Nuevo Sueldo Ético: Perspectivas y Desafíos”, organizado por La Facultad de Derecho PUC, Vicaría de la Pastoral Social y de los Trabajadores, y la Dirección Regional del Trabajo Poniente, mayo 2016.

A nivel de las empresas hay una interpelación a cómo se están haciendo cargo de su responsabilidad social, de preocuparse por la situación de sus trabajadores y de su promoción, y si están pagando un salario que pueda considerarse como justo.

A nivel individual nos interpela por el aporte que cada uno está haciendo en su propio ámbito, y en cómo nos estamos preocupando de la situación de las personas que colaboran con nosotros o de personas cercanas que puedan estar en situación de necesidad.

Sin perjuicio de lo anterior, creo que es inconveniente hablar de sueldo ético y me parece más apropiado hablar de ingreso digno o de ingreso ético

Sueldo ético versus ingreso digno o ético

Hablar de sueldo ético conlleva la tentación de buscar la solución a través del mercado del trabajo. Fijar salarios mínimos acorde a una noción de sueldo ético podría ser desastroso y paradójicamente perjudicar a un grupo importante de los que se quiere beneficiar. Hay desconocimiento sobre los efectos económicos de fijar salarios mínimos totalmente desalineados de las realidades de mercado. Se piensa que las empresas siempre están en posición de pagar más, sin tener que reducir su nivel de empleo. Se desconoce la realidad de las pequeñas empresas, los incentivos a la informalidad de este tipo de políticas, los problemas de desempleo que genera, los verdaderos efectos en el bienestar de los más pobres, etc. En este sentido, hay que tener muy presente que políticas de salarios mínimos superiores a las realidades de mercado tienen efectos contrapuestos en la situación de las personas menos calificadas, pues por un lado benefician a los que mantienen su empleo y ganan ese salario, pero por otro lado perjudican a quienes pierden su empleo y/o son empujados a empleos informales.

Si se considera, en cifras de la Casen 2013, que un 7,3% de los asalariados ganaba menos de un salario mínimo líquido por hora, que un 11,6% de los asalariados ganaba entre 1 y 1,25 salario mínimo líquido por hora y que un 40% recibía entre 1,25 y 2 salarios mínimos por hora², no es difícil aventurar los muy negativos efectos en empleo y en informalidad que se seguirían de aumentar el salario mínimo desde los actuales \$250.000 a \$400.000 -que correspondería al monto del salario ético que planteó monseñor Goic- si es que consideráramos que los porcentajes arrojados por la Casen 2013 fueran parecidos a los actuales. Por cierto, los porcentajes anteriores también dan cuenta de los bajos niveles salariales de una buena parte de los trabajadores, lo que a su vez obedece en buena medida a la baja formación de capital humano que tiene un porcentaje muy mayoritario de la fuerza de trabajo, y

² Estas cifras son tomadas como antecedente por la Comisión Asesora Salarial en su Informe Final de noviembre 2015.

da al mismo tiempo un carácter prioritario a políticas que contribuyan a aumentar su capital humano.

Asimismo, es conveniente revisar la trayectoria que ha tenido el salario mínimo durante las últimas dos décadas. Según el Informe Final de la Comisión Asesora Salarial (2015) y basados en las encuestas Casen, el salario mínimo equivalía en 1990 a un 47,8% de la mediana del salario de la ocupación principal de los asalariados entre 18 y 65 años, pasó a representar un 53,3% de dicha mediana en el 2000 y un 57,3% en el 2013³. En términos más directos, el salario mínimo creció entre junio de 1990 y julio de 2014 en un 191,9% en términos reales, mientras que las remuneraciones promedio lo hicieron en un 93,7% real durante el mismo período. A su vez, la productividad media del trabajo medida como IMACEC/Ocupados creció en un 78,2% durante el mismo período, lo que es revelador de que el salario mínimo ha crecido mucho más que esta medida de productividad media. Todos estos indicadores dan debida cuenta del importante crecimiento que han tenido los salarios mínimos en las dos últimas décadas y dejan entrever al mismo tiempo las razones por las cuales se debe ser cauteloso a futuro en la política de salarios mínimos. De hecho, la Comisión Asesora Salarial convocada por el gobierno sugirió que el salario mínimo se fuera aumentando a un promedio anual de 2,2% real durante los próximos 10 años.

Más allá de los serios problemas de empleo que se suscitarían si es que se pretendiera avanzar hacia un sueldo ético por la vía de fijar salarios mínimos a ese nivel, persistiría a mi juicio un problema filosófico por lo controversial que resultaría darle el carácter de ético a un determinado salario, en circunstancias de que sus efectos en el mercado también son susceptibles de una reflexión ética. Por ejemplo, desde mi perspectiva, la mirada ética también debiera incorporar los efectos de determinados salarios en la situación de aquellos que en virtud de dicho salario pueden quedar al margen de un empleo, o en los efectos que ello provoca en la competitividad de algunos mercados, o en los precios pagados por los consumidores, etc.

Al hablar de sueldo ético pareciera que la responsabilidad fuera sólo de la empresa, en cambio al hablar de ingreso digno o ético se compromete a la sociedad toda (empresario indirecto). De hecho, hoy en día, los ingresos de las personas en situación de pobreza están constituidos por sus ingresos autónomos, que tienen que ver con su salario o ingreso laboral y con otros ingresos (jubilaciones, donaciones y otras rentas), y por ingresos que

³ De acuerdo a la Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo, si se utilizan datos de la OECD para el 2015 se observa que la razón entre el salario mínimo y la mediana de los ingresos de los trabajadores a tiempo completo es muy superior en Chile a la del promedio de los países de la OECD.

proviene de las transferencias del Estado (subsidios monetarios), dándose así origen a lo que se llama el ingreso monetario⁴.

Lo anterior no se contradice, por cierto, con que algunas empresas o personas, conscientes de su responsabilidad social, puedan reaccionar a esta interpelación moral con una mejoría salarial cuando vean la necesidad y tengan la posibilidad de hacerlo o bien sean proactivas en la búsqueda de opciones de capacitación y promoción de sus trabajadores. De hecho, la Encíclica *Caritas in Veritate* aboga por una mayor unidad de vida en estas materias; pareciera estar en entredicho esa mirada empresarial de algunos, que se vuelcan a ser eficientes en la gestión de su empresa sin dar mayor espacio a acciones de gratuidad en su interior, canalizando su inquietud de bien común sólo a través de instituciones de beneficencia.

Desde una mirada económica, el tránsito hacia ese nuevo estadio es complejo, pero sin duda constituye un desafío. En términos generales, debiéramos esperar que la empresa que entra en el terreno de la gratuidad tendría que estar dispuesta a sacrificar utilidades, cuestión que no debiera tener otras connotaciones económicas y morales adicionales si es que con ello no se afectaran nuevos proyectos de inversión y las oportunidades de empleo de las personas.

Ahora bien, considerando aspectos de autoestima y dignidad, y teniendo especialmente presente el rol de dignificación y realización que conlleva el trabajo para el hombre⁵, el ideal sería que las personas fueran capaces de llegar a estos umbrales de ingreso digno o ético a través de su propio esfuerzo y salario.

Desafíos de Política Pública y propuestas para personas que perciben bajos salarios y para los que están en situación de pobreza con problemas de acceso al mercado laboral

Por las razones ya señaladas, un desafío importante para que los hogares pobres tengan un ingreso digno, sería que ello se lograra a través de la incorporación al mercado del trabajo de nuevos perceptores de ingreso⁶, cuestión que no es fácil en atención al bajo capital humano y productividad que muchos de ellos ostentan, pero que hoy en día se transforma en una responsabilidad de bien común ineludible, todo esto más allá de reconocer de que por razones de enfermedad, edad o labores de cuidado en el hogar,

⁴ Esto es sin considerar otras transferencias en especie que las personas reciben en términos de servicios de educación, salud, etc, y que podrían tener también una traducción en términos monetarios.

⁵ De la Carta Encíclica *Laborem Exercens*: “El trabajo es un bien del hombre —es un bien de su humanidad—, porque mediante el trabajo el hombre *no sólo transforma la naturaleza* adaptándola a las propias necesidades, sino que *se realiza a sí mismo* como hombre, es más, en un cierto sentido «se hace más hombre»”.

⁶ De hecho, un factor distintivo de los hogares pobres es que son los que tiene menos perceptores de ingreso.

para muchos no será posible incorporarse al mercado del trabajo y tendrán por tanto que depender de la ayuda estatal o de terceros.

A lo anterior se suma el desafío de mejorar el capital humano de un número importante de personas que hoy día trabajan pero que tienen bajos salarios. Los bajos salarios de buena parte de los trabajadores chilenos son testigos mudos del bajo nivel de capital humano de muchos de ellos, por lo que aumentar el capital humano es un desafío que se debe abordar con decisión en orden a mejorar en forma sustentable el bienestar de las personas.

El sentido de urgencia de actuar en estos frentes se agudiza cuando se constata el dramatismo del problema de empleo y de capital humano en los jóvenes del quintil de ingreso más pobre, pues un porcentaje muy alto entre 18 y 29 de ellos no estudia ni trabaja, agregándose así a su situación de pobreza el problema de autoestima y el riesgo evidente de caer en la drogadicción y en la delincuencia.

1) Capital humano y productividad: educación y capacitación

Resulta fundamental impulsar iniciativas que aumenten significativamente el nivel de capital humano y productividad de los trabajadores más pobres y no pobres también. Ello es crucial para avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades. Aumentar el capital humano es un desafío ineludible para aumentar el bienestar de las personas, porque la evidencia empírica es categórica al señalar su primordial importancia en la determinación del salario de los trabajadores⁷.

La calidad de la educación es un gran desafío de política pública y sobre el cual ha habido mucha discusión en Chile durante los últimos años, aunque todavía no se ha delineado con claridad el camino que se debe seguir en pos de ese objetivo. Más allá de lo determinante y urgente que resulta definir con claridad las políticas que propendan efectivamente hacia una educación de calidad, hay que reconocer que el efecto de ellas en la formación de capital humano es uno de más largo plazo, por lo que los desafíos inmediatos en materia de capital humano descansan más bien en lo que pueda hacerse en términos de capacitación⁸.

⁷ A este respecto, y en una perspectiva de largo plazo, conviene tener presente la opinión de J. Heckman (2000) que plantea que es muy importante que la evaluación de una estrategia de inversión en capital humano considere el portafolio completo de políticas de intervención –programas de entrenamiento, políticas basadas en los colegios, reformas educacionales e intervenciones a temprana edad, en lugar de enfocarse en un tipo de política, separada de las demás. Ver Heckman, J: “Policies to Foster Human Capital”. Research in Economics 54, 3-56, año 2000.

⁸ En una perspectiva de mediano plazo, en atención a que los jóvenes vulnerables tienen un sesgo a educarse bajo el esquema de la enseñanza media técnico profesional, éste debiera ser un campo de especial preocupación, tanto en cuanto al diseño de indicadores adecuados de su calidad, como en cuanto a las

Los diagnósticos sobre el nivel y calidad de la capacitación en Chile son bastante alarmantes y las conclusiones que en su momento obtuvo el Consejo de Trabajo y Equidad (2008) así lo atestiguan. A decir del Informe Final de dicho Consejo⁹: “En resumen, los recursos asociados al programa público más importante de capacitación no llegan a los trabajadores y empresas que más lo necesitan. Tampoco se dedican al financiamiento de competencias generales, las que otorgan mayores oportunidades de movilidad a los trabajadores. Los montos involucrados en cada acción de capacitación son pequeños, lo que pone en duda tanto su calidad como cuánto de ella se hubiese realizado igualmente incluso en la ausencia de recursos públicos”. Coherente con este diagnóstico, este Consejo coincidió en que era de crucial importancia la ampliación significativa de la cobertura de acceso a una capacitación pertinente y de calidad, todo ello con la finalidad de elevar los ingresos de los trabajadores y la productividad de las empresas, en particular las de menor tamaño. “Un sistema amplio de capacitación permite también la reducción de las brechas de oportunidades entre trabajadores, dando acceso a formación a quienes han tenido menores opciones de educación, capacitación o reconocimiento formal de sus competencias”.

De esta manera, creo que es prioritario avanzar en el corto plazo en mecanismos eficaces para incentivar verdaderamente la capacitación. Más allá de la necesidad de reformas más estructurales que podrían implementarse al sistema de capacitación en Chile¹⁰, aquí se destacan sólo las que tienen mayor relación con la situación de los no calificados y de los más vulnerables. En esta línea se destacan las que en su momento sugirió el Consejo de Trabajo y Equidad¹¹ y que se han implementado parcialmente. Una de las principales se refería a crear un bono de capacitación individual, cuyo monto fuera creciendo de acuerdo a un índice de vulnerabilidad del trabajador, y que pudiera ser usado cada cierto período de tiempo, esté la persona ocupada o desocupada. La idea era que estas actividades de capacitación pudieran ser cofinanciadas con recursos del trabajador o de la empresa si el trabajador estuviera trabajando, porque eso daría mayores seguridades acerca de la pertinencia de la actividad de capacitación que el trabajador está asumiendo. Si bien se creó el año 2011 un bono de capacitación para el trabajador activo que guardaba relación con la propuesta del Consejo Trabajo y Equidad, éste ha sido un programa que más allá de las

posibilidades de acceso de estos alumnos a la educación superior considerando los mecanismos de selección y las fuentes de financiamiento.

⁹ Ver “Hacia un Chile más justo: Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social”. Informe Final, 2008.

¹⁰ Para una discusión más global sobre las debilidades y propuestas de reforma al sistema de capacitación en Chile, ver Informe Final. Comisión Revisora del sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, 2011.

¹¹ Ver “Hacia un Chile más justo: Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social”. Informe Final, 2008.

críticas que se puedan hacer a su diseño, funcionamiento, pertinencia de los contenidos de los cursos y al perfil de los que han resultado beneficiados¹², tuvo un uso limitado y es un programa que hoy en día está prácticamente discontinuado. Aun cuando no se ha podido acceder hasta ahora a evaluaciones de impacto que hayan medido los efectos de mediano plazo en los trabajadores capacitados, resulta muy relevante que este tipo de iniciativas se profundice y perfeccione a través del tiempo, que los contenidos de los cursos ofrecidos estén en permanente sintonía con las necesidades de mercado, y que las personas interesadas y necesitadas de capacitación tengan las oportunidades reales de poder hacerlo. Asimismo, las empresas de intermediación laboral, tema sobre el cual se habla más adelante a propósito de la situación de los jóvenes más vulnerables, debieran estar muy interconectadas con las oportunidades de capacitación, pues ellas debieran tener información clara respecto a las necesidades de mercado y al mismo tiempo de las principales carencias de capital humano de los trabajadores vulnerables que están más al margen del mercado laboral o en la informalidad

Por otra parte, podrían ser especialmente pertinentes programas especiales de formación en oficios para jóvenes y adultos de alta vulnerabilidad social y laboral, con educación secundaria incompleta, y programas de formación en oficios para jóvenes desertores del sistema escolar, en situación de alta vulnerabilidad y marginalidad social, y que comparten características comunes como las de ausencia de figura paterna y la de vivir en barrios deteriorados por la drogadicción y/o la delincuencia¹³.

A las propuestas anteriores, habría que agregar una de carácter más general, cual es la de diseñar un esquema -contratos de entrenamiento o de otras modalidades contractuales civiles- que incentiven mucho más el financiamiento privado de la capacitación.

2) Incorporación al mercado laboral de jóvenes en situación de pobreza¹⁴.

Uno de los elementos distintivos de la realidad chilena de la última década es el de tasas de empleo relativamente bajas en comparación con las del mundo

¹² Información interesante sobre este programa se puede ver en Informe de Evaluación. Estudio: Análisis del Estado de Implementación y el Diseño de Evaluación del Programa “Bono Trabajador Activo”, Centro de Políticas Públicas PUC, 2012.

¹³ Más detalles acerca de cómo se pueden articular estos programas se pueden ver el Informe Final del Consejo Trabajo y Equidad ya citado.

¹⁴ Buena parte de esta discusión se puede ver en F. Coloma, “Regulación Laboral Chilena: Estado actual y perspectivas. Mercado laboral Chileno frente al Ingreso a la OECD” en Chile en el Club de los Países Desarrollados, editores Juan Emilio Cheyre, José Miguel Olivares y Nicolás Rodríguez, agosto 2010.

desarrollado, diferencia que se acentúa cuando se toma en cuenta la situación particular de las mujeres y la de los jóvenes.

Las tasas de empleo y de participación laboral de los jóvenes en Chile son significativamente menores a las del promedio de países de la OECD, mientras que las tasas de desempleo son mayores, pero no en forma tan remarcada. En Chile, se mantiene, a su vez, la regularidad internacional que indica que el desempleo de los jóvenes es significativamente mayor al de los otros grupos de edad¹⁵.

Ahora bien, el problema de empleo y desempleo es mucho más dramático entre los jóvenes del quintil de ingreso más pobre, pues las tasas de empleo son muy inferiores y las de desempleo muy superiores a las del total de jóvenes. Asimismo, es al interior de este grupo donde se observan los menores niveles de capital humano (expresados por años de educación y por asistencia a cursos de capacitación) y la mayor informalidad en el trabajo. Preocupa especialmente la baja tasa de participación relativa en el mercado del trabajo de los jóvenes del primer quintil entre 18 y 29 años, pues ésta va acompañada de una significativa proporción de jóvenes que no estudia ni trabaja, lo que configura un cuadro que muestra la existencia de una alta proporción de jóvenes que están prácticamente al margen del mercado del trabajo y del sistema de educación formal, grupo que dicho sea de paso fue motivo de especial preocupación de monseñor Goic en la misma entrevista de la Revista Encuentro en que planteó su idea de un sueldo ético de \$400.000. Entre las explicaciones más relevantes que los mismos afectados dan para no trabajar se encuentran la de cuidados del hogar o de otras personas, una inespecífica como otra razón y la falta de interés. Sin embargo, no cabe duda que tras estas explicaciones se disfrazan también situaciones de bajos niveles de capital humano que dificultan el acceso al mercado del trabajo o eventualmente el haber caído en la drogadicción o la delincuencia.

De esta manera, una parte significativa de estos jóvenes están al margen del mercado del trabajo y del sistema educacional, siendo por tanto un grupo prioritario desde el punto de vista de las políticas públicas. A los problemas de autoestima y desesperanza, se agrega el riesgo evidente de caer en la drogadicción y delincuencia.

¹⁵ Entre las explicaciones que se dan a este fenómeno están las que culpan a las regulaciones legales (salarios mínimos muy altos, tasas de cotización muy elevadas, etc.), y las que destacan características propias de los jóvenes, tales como su menor experiencia laboral, la necesidad de acumular información sobre las posibilidades de empleo que ofrece el mercado, la carencia de responsabilidades familiares, y la inmadurez propia del período juvenil

Acorde a lo anterior, un objetivo prioritario es el de habilitar a los jóvenes en situación de pobreza, de manera tal que ellos sean protagonistas del proceso de superación de la pobreza. La posibilidad de incorporar jóvenes pobres al mercado del trabajo no sólo es importante como parte de una política que combate la pobreza, sino que también juega un rol fundamental en la dignificación de las personas y en su autoestima. Podría, a la vez, representar un ejemplo valioso para otros jóvenes y niños que viven en entornos pobres y a veces muy cercanos a la drogadicción y la delincuencia

En particular, es fundamental aumentar su capital humano y contrarrestar las condiciones de marginación general que ellos viven respecto de las oportunidades de empleo.

Para habilitar a los jóvenes en situación de pobreza, es importante implementar una política integral que se haga cargo de las distintas complejidades que se enfrentan. Es por ello que se debe hacer un diseño especial, como lo sería el de dar un **subsidio a la contratación de jóvenes en situación de pobreza, con el apoyo de empresas de intermediación privadas**¹⁶.

Esta propuesta parte de la base que los jóvenes pobres suelen estar al margen de las redes de contacto y de información, lo que dificulta su inserción al mercado del trabajo, haciendo por tanto necesaria una política incisiva que incentive su contratación. Para ello no sólo basta que se otorgue un subsidio a las empresas que los contraten, sino que también es necesario contar con el apoyo de empresas de intermediación privada debidamente incentivadas con un bono por contratación exitosa en que intervengan¹⁷. El público objetivo serían jóvenes entre 18-30 años, que estuvieran en situación de pobreza y con problemas de empleo, ya sea al margen del mercado del trabajo o en un empleo informal. La idea es que esta política induzca a entrar al mercado del

¹⁶ Esta propuesta fue apoyada por el Consejo de Trabajo y Equidad.

¹⁷ De hecho, el año 2011 se creó un bono de intermediación laboral mediante el cual se incentivaba a las empresas de intermediación privada a insertar al mercado del trabajo a personas cesantes con al menos 3 meses de desempleo, trabajadores informales, personas que busquen trabajo por primera vez, beneficiarios del programa Chile Solidario y de empleo directo. Es decir se trataba de un programa parecido al que aquí se sugiere en el sentido de estar enfocado hacia personas con problemas de empleabilidad, pero su principal diferencia era que no se focalizaba en el grupo de los jóvenes y no se vinculaba directamente a una situación en que la empresa contratante recibiera al mismo tiempo un subsidio al empleo. En todo caso, es importante señalar que este programa impulsado el 2011 tuvo una baja ejecución presupuestaria durante los años 2011 y 2012, año este último en que se discontinuó. Se desconoce la existencia de una evaluación de impacto de este programa y a decir de fuentes cercanas al tema el bajo nivel de ejecución habría obedecido al poco interés de las Agencias Privadas de Intermediación Laboral (APIL) de participar en el programa, cuestión que podría estar poniendo en el tapete temas como el monto que debieran tener estos bonos de intermediación y la necesidad de incluir un subsidio a las empresas que contratan, pues ambas son características relevantes que definen los incentivos que pueda tener una APIL para participar en programas de inserción laboral de grupos con problemas especiales de empleabilidad.

trabajo a personas que están fuera de él y que incentive el traspaso de relaciones de trabajo informales a formales.

El subsidio a la contratación por sí solo puede ser insuficiente, pues los costos para los empleadores de llegar a estos jóvenes pueden ser muy altos. Por ello se estima clave el rol de las empresas de intermediación -que recibirían un bono por colocación exitosa tras 3 meses de duración de la nueva relación laboral-, pues ellas serían agentes cruciales para la identificación, búsqueda y posterior colocación de los jóvenes con habilidades para incorporarse a un trabajo formal. Insistiendo en este último punto, estas empresas de intermediación tendrían todos los incentivos para ir ubicando a los jóvenes elegibles para un empleo formal y para ir haciendo más fácil su incorporación a una relación de trabajo formal, induciéndolos cuando sea el caso a participar en programas de capacitación que les entreguen el instrumental básico para incorporarse al mercado del trabajo¹⁸. En la medida que las empresas intermediadoras privadas vean a través del tiempo un interés genuino de potenciar a gran escala estos programas de inserción laboral de jóvenes vulnerables, mayor interés tendrán en invertir recursos para el desarrollo de metodologías y tecnologías que profesionalicen su actuar en la materia, y, por ende, mayor será la probabilidad de que estos jóvenes accedan al mercado laboral.

Adicionalmente, en una perspectiva de mediano y largo plazo esta iniciativa tendría la virtud de incentivar las relaciones de trabajo formales, lo que puede tener repercusiones importantes en el proceso de formación de capital humano, por los efectos directos del empleo formal en la formación de hábitos y disciplina de trabajo, y por las mayores opciones de aprendizaje y capacitación que se vislumbran a través del tiempo cuando se sigue una trayectoria bajo la formalidad.

¹⁸ En este sentido, este programa sería complementario a los de capacitación, particularmente a aquel que entregara un bono para que los trabajadores pudieran capacitarse en mejorar sus competencias o simplemente en adquirir ciertos conocimientos básicos para incorporarse al mercado del trabajo.