
	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL


PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES PARA LA EMPRESA CELPA SPA.




	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Contenido

1.1	Introducción:	4
2.1	Ingreso mínimo mensual:	5
2.1.1	Subsidio al sueldo mínimo para MiPymes	5
3.1	Capacidad Laboral	7
4.1	Inclusión laboral de personas con discapacidad	7
4.1.2	Determinación de la obligación de inclusión laboral	7
5.1	Protección de la maternidad	8
5.1.1	Fuero maternal	9
5.1.2	Descansos de la maternidad	10
5.1.3	Subsidios de los permisos prenatal, postnatal y posnatal parental	12
5.1.4	Postnatal masculino	12
6.1	Flexibilidad horaria	13
7.1	Mejoramiento de ambiente de trabajo	15
7.1.1	Motivación de los empleados	15
7.1.2	Pirámide de las necesidades	15
7.1.3	Modelo de Litwin y Stringer	17
7.1.4	Recreación Laboral	17
7.1.5	Capacitación	18
8.1	Propuesta de mejora de empleo y remuneraciones	19
8.1.1	Objetivos generales	19
8.1.2	Marco Legal y Normativo	19
8.1.3	Políticas y Acciones Específicas	20
8.1.3.1	Reajustabilidad de las Remuneraciones	20
8.1.3.2	política de Capacidad Laboral y Carga de Trabajo	21
8.1.3.3	Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad	21
8.1.3.4	Protección a la Maternidad, Paternidad y Corresponsabilidad	22

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL


8.1.3.5 Flexibilidad Horaria y Jornadas Adaptadas	23
8.1.3.6 Mejoramiento del Ambiente Laboral y Seguridad	23
9.1 Proceso para la correcta ejecución del programa de mejora de condiciones de empleo y remuneraciones	24
9.1.1 Reajustabilidad de remuneraciones	24
9.1.2 Políticas de Capacidad Laboral	25
9.1.2.1 Capacitación de los trabajadores	27
9.1.3 Inclusión Laboral de personas con discapacidad	27
9.1.4 Protección a la Maternidad.....	28
9.1.5 Flexibilidad Horaria	29
9.1.6 Mejoramiento de Ambientes de Trabajo.....	31
9.1.6.1 Método de aplicación de encuesta	31
9.1.6.2 Recreación Laboral.....	33
10.1 Alcances esperados	34
11.1 Conclusión	35

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Introducción:

El presente programa tiene por objetivo implementar un conjunto de medidas integrales orientadas a mejorar las condiciones de empleo y remuneraciones en la Empresa CELPA SPA. Conforme a la normativa laboral vigente. Las acciones propuestas buscan fomentar la equidad salarial, la estabilidad del empleo, el desarrollo de las capacidades, la inclusión laboral de personas con discapacidad, la protección de la maternidad y la conciliación trabajo-familia, así como generar un ambiente laboral más saludable y participativo.

Este esfuerzo se enmarca en los compromisos de la Empresa CELPA SPA. Con el bienestar de sus trabajadores, la sostenibilidad organizacional y el cumplimiento de leyes claves como la Ley 21.578 sobre la reajustabilidad de remuneraciones, la Ley 21.015 de inclusión laboral, la Ley 40 horas y normas de protección a la maternidad y mejoras de ambiente laboral.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

2.1 Ingreso mínimo mensual:

De acuerdo con lo establecido por la Ley N°21.578 (Diario Oficial de fecha 30.05.2023), artículo 1° inciso final, a partir del 1 de mayo de 2025, el ingreso mínimo para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años es de \$529.000. Lo anterior debido a que la ley establece un reajuste automático del ingreso mínimo mensual conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) registrado entre los meses de julio a diciembre de 2024, el cual se aplica desde el 1 de enero de 2025. (Dirección del Trabajo, 2025)


2.1.1 Subsidio al sueldo mínimo para MiPymes

En Chile existe un subsidio que consiste en un pago que se entrega mensualmente a micro, pequeñas y medianas empresas, cooperativas, personas jurídicas sin fines de lucro (como fundaciones) y comunidades. Este pago permite cumplir con el nuevo sueldo mínimo establecido y no está afecto a impuesto. (Ventanilla única social, 2025)

El monto entregado al empleador/a dependerá de:

- Si corresponde a una micro, pequeña o mediana empresa.
- El mes en que se solicite el subsidio ya que hay distintos montos definidos para distintos períodos entre mayo de 2023 y abril de 2025.

Para acceder, deberás realizar la solicitud una sola vez para recibir el subsidio desde el 20 de junio hasta el 20 de septiembre de 2024. Ten en cuenta que si

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

recibiste el Subsidio al Sueldo Mínimo entre junio 2022 y abril 2023, debes realizar una nueva solicitud.


El pago se realizará hasta 15 días luego de haber sido aceptada la solicitud del beneficio. Para los meses siguientes, el subsidio se depositará el último día hábil del mes.

Pueden acceder a este beneficio empresas que cumplan los siguientes requisitos:

- Tengan inicio de actividad en primera categoría antes del 8 de mayo de 2023, como persona natural o jurídica, incluidas las cooperativas. Las empresas que inicien actividades posteriores a esta fecha pueden acceder desde septiembre de 2023, si cumplen los requisitos.
- Que las ventas y servicios del giro sean superiores a 0,01 Unidades de Fomento (UF) e iguales o inferiores a 100.000 UF en 2022.
- Tengan uno o más trabajadores/as con sueldo mínimo, o con ingreso imponible entre 411.000 y 500.000, de acuerdo con el período contemplado en la Ley.
- Sean personas jurídicas sin fines de lucro y comunidades constituidas antes del 8 de mayo de 2023.

Etapas de postulación:

- 1) Debes ingresar al sitio web del Servicio de Impuestos Internos (<https://homer.sii.cl/>) e ingresar a la sección del Nuevo Subsidio al Sueldo Mínimo MIPYMES.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

- 2) Solicita el Beneficio ingresando con tu Clave Tributaria o Clave Única. Si aún no cuentas con Clave Única, podrás solicitarla.
- 3) El cálculo del monto del subsidio es completamente automático. Solo debes ingresar los datos de la empresa y elegir la modalidad de pago. Para el cálculo se utiliza la información proporcionada por la Administradora de Fondos de Cesantía y los datos que se encuentran disponibles en el SII.
- 4) Como resultado del trámite, habrás solicitado el subsidio. Sólo deberás solicitarlo una vez para recibir el beneficio hasta abril de 2025.


3.1 Capacidad Laboral

4.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, incorporado por el artículo 3º de la ley N° 21.015, las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar, o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores. (Diario Oficial, 2018)

4.1.2 Determinación de la obligación de inclusión laboral


Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo se seguirán las siguientes reglas: a) Esta obligación afecta a las empresas que tengan un número total de trabajadores de 100 o más. b) Para determinar el número total de trabajadores de la empresa se seguirán las siguientes reglas: i. La empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año. ii. El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda, en caso de haber iniciado actividades en forma posterior al 1º de enero. El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo. c) El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratados por la empresa corresponderá al 1% del número total de trabajadores de la empresa. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior. Las empresas que resulten obligadas deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas. En esta misma comunicación, las empresas deben informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Esta comunicación se deberá enviar en el mes de enero de cada año. Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia en la comunicación señalada en el inciso anterior, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada. (Diario Oficial, 2018)

5.1 Protección de la maternidad

Las normas de protección a la maternidad existentes en Chile establecen ciertos derechos irrenunciables, pudiendo señalarse, entre otros, el descanso previo y posterior al parto, la sala cuna, fuero, derecho para alimentar a los hijos menores de dos años y, más recientemente, el permiso postnatal parental. (Dirección del trabajo, 2025)

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

5.1.1 Fuero maternal

Es la protección que se le otorga a la mujer embarazada y tiene por objeto mantener el empleo de la mujer para que ésta tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo (a).

Esta es una protección que la ley otorga a la maternidad y se expresa en la prohibición de un empleador de poner término al contrato de trabajo, sin la autorización previa del juez competente, es decir, sólo una sentencia judicial, podrá autorizar el despido de una trabajadora sujeta a fuero maternal.

Se extiende desde el momento del embarazo hasta 1 año después de expirado el periodo del postnatal, es decir cuando el/la hijo(a) ha cumplido 1 año y 84 días.

Permite que la trabajadora tenga derecho a ser reintegrada a su trabajo si su empleador la despide estando embarazada.


Comunica al empleador/a sobre tu embarazo para que esté al tanto y puedas pedir apoyo en los permisos a controles de salud y talleres. Ya que el permiso para asistir a los controles no es un derecho y deben consensuarlo en conjunto. (Chcc, 2025)

¿En qué casos se puede poner término del contrato de trabajo?

No se puede poner término al contrato, aun si la trabajadora desconocía su estado de embarazo.

Solo se puede pedir autorización de desafuero al juez competente en los siguientes casos:

- Vencimiento del plazo convenido por las partes.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

-Causales por hechos imputables a la conducta del empleador.

¿Quiénes tienen este beneficio?

-Todas las trabajadoras embarazadas que dependan de cualquier empleador, que estén acogidas a un sistema previsional. Desde el momento en que queda embarazada.

-Los padres trabajadores, desde el fallecimiento de la madre.

-Padres o madres adoptantes, en ciertos casos. Desde la resolución que aprueba la adopción.


5.1.2 Descansos de la maternidad

Toda trabajadora, sin importar el tipo de contrato que tenga, tiene derechos a descanso: se debe acreditar el embarazo con un certificado del médico/a o matró/a ante el empleador/a para hacer uso de los permisos prenatal, postnatal y postnatal parental.

Permiso Prenatal: 6 semanas (42 días) anteriores a la fecha probable de parto.

Permiso Postnatal: 12 semanas (84 días) contadas desde el nacimiento del/la hijo/a.

Estos derechos no pueden ser renunciados por la trabajadora por **disposición expresa de la ley**, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, el derecho al descanso, pre, post natal y post natal parental se tiene sin importar la fecha de ingreso al trabajo.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Permiso de Postnatal Parental: Consiste en el derecho a descanso de maternidad, por un período que comienza a continuación del período de postnatal (una vez cumplidas las 12 semanas después del parto), y que puede ejercerse de las siguientes maneras:

- A.** 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66 UF brutas.
- B.** 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

Para avisar al empleador debes hacerlo 30 días antes de comenzar el postnatal parental mediante una carta certificada indicando la forma en que lo realizarás.

Para el traspaso de Postnatal Parental al padre:


-Ambos padres deben ser trabajadores

-La decisión es de la madre

-Puedes traspasar hasta 6 de tus 12 semanas de postnatal parental jornada completa, o bien hasta 12 de las 18 semanas de postnatal parental de jornada parcial.

Las trabajadoras y trabajadores del **sector privado** deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.

De no informar nada, se entenderá que harás uso de tu derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

5.1.3 Subsidios de los permisos prenatal, postnatal y posnatal parental

Consiste en un pago de una prestación, que permite a la trabajadora continuar recibiendo sus ingresos, durante el periodo en que hace uso del permiso de maternidad.

Equivale al total de las remuneraciones y asignaciones que la trabajadora perciba, del que se deducirán las imposiciones de previsión.

Su tope corresponde actualmente a 66 UF.

Tienen derecho a subsidio:

Las **trabajadoras dependientes** que cumplan con:


Tener 6 meses de afiliación previsional;

Tener 3 cotizaciones en los 6 meses anteriores a la licencia.

5.1.4 Postnatal masculino

El padre con contrato vigente de trabajo tendrá derecho a un permiso pagado de **5 días** en caso de nacimiento de un hijo/a, postnatal masculino, el que podrá utilizar como prefiera dentro de las siguientes opciones:

-Desde el momento del parto, y en este caso será de 5 días corridos sin interrupciones, salvo que se trate de feriados o fin de semana.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL


-Distribuir los 5 días **dentro del primer mes** desde la fecha de nacimiento. En este último caso, podrá distribuir los cinco días de permiso pagado en las oportunidades que el trabajador estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

El padre debe pedir este permiso por escrito a su empleador, quien no lo podrá negar, pero puede exigir que se acredite el hecho que lo motiva, lo que puede hacerse efectivo con el certificado de nacimiento del niño o niña que otorga el Servicio de Registro Civil e Identificación. Si el permiso se ejerce el día del parto, la acreditación se hará en forma posterior.

6.1 Flexibilidad horaria

En Chile, en abril de 2023 se promulga la ley 21.561, la cual modifica el código del trabajo con el objetivo de reducir la jornada laboral de los trabajadores.

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”. (BCN, 2023)

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL


Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo. (BCN, 2023)

A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste. (BCN, 2023)

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales. (BCN, 2023)

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores". (BCN, 2023)

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

7.1 Mejoramiento de ambiente de trabajo

Mejorar el ambiente laboral es una de las claves para optimizar la productividad y el bienestar dentro de la organización, pues un ambiente laboral positivo se construye buscando tanto mayor rendimiento como satisfacción de los empleados, lo que genera el éxito de cualquier empresa.


7.1.1 Motivación de los empleados

Los empleados altamente motivados tienen mayor desempeño que los menos motivados. Las investigaciones también demuestran que la satisfacción de los empleados produce mayor satisfacción de los clientes, menor rotación de empleados, mayor seguridad y rentabilidad. (Hellriegel, 2017)

Chiavenato, afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo. (Uniciso1, 2018)

7.1.2 Pirámide de las necesidades

La pirámide de Maslow es una teoría de motivación que trata de explicar qué impulsa la conducta humana. La pirámide consta de cinco niveles que están ordenados jerárquicamente según las necesidades humanas que atraviesan todas las personas. En el nivel más bajo de la pirámide se encuentran nuestras necesidades más básicas, como alimentarse o respirar. (Arias, 2020)

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Cuando satisfacemos esas necesidades primarias, estamos rellendo la base de la pirámide, y solo al cubrir esas necesidades podemos subir al siguiente nivel, donde se encuentran las necesidades secundarias y, más arriba, las necesidades terciarias. El nombre de la pirámide se debe a su autor, el psicólogo humanista norteamericano Abraham Maslow (1908-1970), que en la primera mitad del siglo XX formuló en su obra “Una teoría sobre la motivación humana” la teoría de la pirámide de Maslow, una de las teorías de motivación más conocidas. (Arias, 2020)

La teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow explica de forma visual el comportamiento humano según nuestras necesidades. En la base de la pirámide aparecen nuestras necesidades fisiológicas, que todos los humanos necesitamos cubrir en primera instancia. Una vez cubiertas estas necesidades, buscamos satisfacer nuestras necesidades inmediatamente superiores, pero no se puede llegar a un escalón superior si no hemos cubierto antes los inferiores, o lo que es lo mismo, según vamos satisfaciendo nuestras necesidades más básicas, desarrollamos necesidades y deseos más elevados. (Arias, 2020)

La ilustración 1 expone y describe las características generales de la teoría de Mashlow.


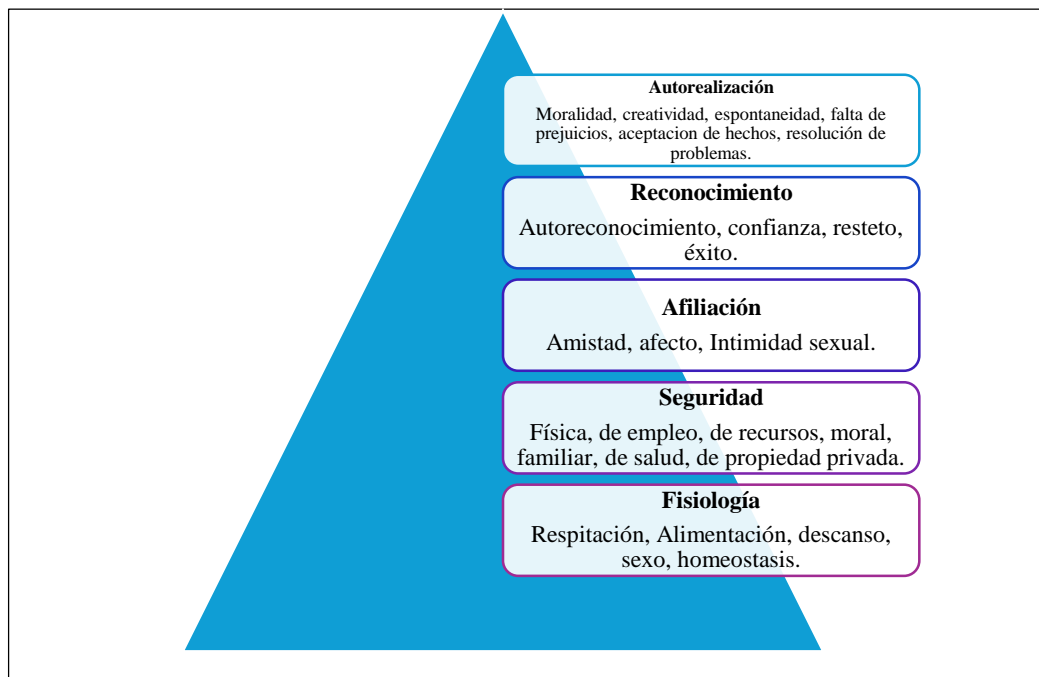
	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Ilustración 1. Pirámide de Maslow




Fuente: Elaboración propia

7.1.3 Modelo de Litwin y Stringer

El modelo de Litwin y Stinger, también conocido como la teoría del clima organizacional, es un marco conceptual que describe cómo el ambiente de trabajo puede afectar la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Identifica nueve dimensiones clave que influyen en la percepción del clima organizacional.

7.1.4 Recreación Laboral

Consiste en el conjunto de actividades, emociones, experiencias y vivencias planificadas que se realizan en los centros de trabajo, las cuales son diseñadas a partir de las características y necesidades de la población para desarrollar y


	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

mantener el equilibrio social, emocional y físico del trabajador, con la idea de generar satisfacción y disminución de patologías laborales. (E-portafoliodemeneghi, s.f.)

En Chile, la recreación laboral se refiere al conjunto de actividades organizadas por las empresas para sus trabajadores, con el objetivo de promover el bienestar, la integración y la mejora del ambiente laboral. Estas actividades pueden incluir tanto momentos de esparcimiento dentro de la jornada laboral como actividades extraprogramáticas, y buscan generar un impacto positivo en la salud física y mental de los empleados, así como fortalecer las relaciones interpersonales y la identificación con la empresa.

7.1.5 Capacitación

En Chile, cada año 28.000 empresas invierten en capacitaciones, entendiendo que se trata de instancias que incentivan el compromiso entre empleados y empresa, ya que significan una inversión en el talento humano que beneficia a ambas partes. Por otro lado, las empresas que cuentan con mayor compromiso de sus empleados pueden lograr incrementar la lealtad de sus clientes en un 50%. Para ofrecer una capacitación de calidad, es importante prestar atención a la metodología de trabajo: a diferencia de los talleres (en donde solo se asiste de oyente para aprender enfocado a un objetivo muy específico), una capacitación es un proceso delicado de aprendizaje donde se espera que el grupo asistente aprenda, reflexione y participe activamente. Para lograrlo, es fundamental que el/la capacitador/a tenga formación no solo en la materia a abordar, sino en la forma de enseñar. (Capacitacion y Desarrollo UC, 2022)

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

8.1 Propuesta de mejora de empleo y remuneraciones

8.1.1 Objetivos generales

1. Garantizar remuneraciones competitivas y equitativas que se ajusten al Ingreso Mínimo Mensual (IMM).
2. Alinear la capacidad laboral y la asignación de cargos de trabajo con la Ley 40 horas y con estándares de seguridad y salud ocupacional.
3. Fortalecer la inclusión asegurando oportunidades laborales para personas con discapacidad y promoviendo la diversidad en todos los niveles.
4. superar los requisitos legales de protección a la maternidad/paternidad, fomentando la corresponsabilidad y el bienestar familiar.
5. Implementar esquemas de flexibilidad horaria que mejoren la conciliación de la vida laboral y personal sin afectar la continuidad operacional.
6. desarrollar un ambiente laboral seguro, participativo y libre de discriminación, en línea con el nuevo Decreto Supremo N°44 sobre gestión de riesgos.

8.1.2 Marco Legal y Normativo

El presente programa, busca alinear a la Empresa CELPA SPA. Con los estándares obligatorios, mejorando el entorno laboral, reduciendo riesgos letales y posicionando a la empresa como un empleador moderno y competitivo. La


	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

ilustración 2 indica el marco legal y normativo que debe cumplir la empresa para lograrlo.

Ilustración 2. Marco legal y normativo

Materia	Norma clave
Reajuste sueldo mínimo	Ley 21.578
Reducción jornada laboral	Ley 21.561
Inclusión laboral	Ley 21.015 y 21.275
Protección a la maternidad	Código del trabajo arts.194-208: Ley 20.545
Seguridad y salud	Ley 16.744; DS N°44/2024

Elaboración propia.

8.1.3 Políticas y Acciones Específicas


8.1.3.1 Reajustabilidad de las Remuneraciones

Objetivo:

Mantener el poder adquisitivo y la competitividad salarial.

Acciones:

1. Fijar un sueldo base interno que cumpla con la ley vigente.
2. Crear una banda salarial por cargo/competencia por topes y rangos.
3. Incorporar bonos variables ligados a productividad y cumplimiento de metas de seguridad.
4. Definir un colchón de respaldo presupuestario del 2% anual para absorber alzas imprevistas.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

8.1.3.2 política de Capacidad Laboral y Carga de Trabajo

Objetivo:

Asegurar la asignación justa de tareas en relación con la capacidad física, técnica y mental de cada persona.


Acciones:

1. Mapear todos los puestos (matriz de riesgos y exigencia física) en conjunto con el Departamento de prevención.
2. Establecer límites de horas extras: máximo 30 h/mes, registradas y compensadas con descanso adicional (Ley 40 horas).
3. Diseñar un plan de rotación de faenas exigentes, evitando sobrecarga física crónica. Incorporar pausas activas obligatorias.
4. Ofrecer capacitación continua en técnicas de trabajo seguro, manejo de maquinaria y uso de EPP.

8.1.3.3 Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Objetivo:

Alcanzar, antes de diciembre de 2026 un 2% de dotación con discapacidad certificada y 100% de accesibilidad básica en oficinas y faenas.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Acciones:

1. Publicar Política de inclusión y protocolo de ajustes razonables en las distintas faenas.
2. Designar un Gestor/a de inclusión acreditado (Ley 21.275).
3. Adecuar instalaciones: rampas, baños accesibles, señalética braille en oficinas administrativas.
4. Formar mentores internos y pares de apoyo; impartir talleres de sensibilización 2 veces al año para todo el personal.
5. Reportar avances semestralmente a la Dirección del Trabajo y registrar en sistema de cumplimiento asistido.


8.1.3.4 Protección a la Maternidad, Paternidad y Corresponsabilidad

Objetivo:

Promover un entorno que facilite la crianza y reduzca la brecha de Genero.

Acciones:

1. Habilitar una sala de lactancia móvil en faenas mayores a 20 trabajadoras.
2. Implementar bancos de horas: hasta 5 días de feriado extra al año mediante compensación de horas extraordinarias (Ley 40 horas).
3. Establecer fuero paternal ampliado: 12 meses post retorno.
4. Establecer bandas horarias flexibles de al menos 2 horas para trabajadores con hijos menores a 12 años.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

8.1.3.5 Flexibilidad Horaria y Jornadas Adaptadas

Objetivo:

Elevar el bienestar sin comprometer la productividad ni la seguridad.

Acciones:


1. Piloto jornada 4*4 para cuadrillas de terminaciones livianas y personal administrativo, con evaluación trimestral de productividad.
2. Teletrabajo Híbrido (3 días presenciales) para roles de ingeniería y presupuestos.
3. Sistema de registro digital de asistencia con georeferenciación para faenas.
4. Política de vales de transporte o traslado coordinado para minimizar tiempos de viaje.

8.1.3.6 Mejoramiento del Ambiente Laboral y Seguridad

Objetivo:

Lograr un Índice de clima laboral mayor al 80% y reducir en un 15% los accidentes con tiempo perdido al 2027.

Acciones:

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Aplicar encuesta ISTAS 21 cada 12 meses y plan de acción sobre factores Psicosociales.

1. Aplicar encuesta de Litwin y Stringer (Clima Laboral) cada 12 meses.
2. Cumplir DS44: con Comité Paritario activo con delegados de prevención en cada obra.
3. Adecuar iluminación, ventilación y zonas de espera,
4. Línea confidencial contra el acoso laboral y sexual, con protocolo de investigación con un plazo menor a 30 días.


9.1 Proceso para la correcta ejecución del programa de mejora de condiciones de empleo y remuneraciones

A continuación, se presenta el proceso para la correcta ejecución del programa de mejora de condiciones de empleo y remuneraciones para la Empresa CELPA SPA.

Para una correcta ejecución del programa propuesto, y llevarlo a cabo con éxito, la Empresa CELPA SPA. se deberá guiar por una serie de pasos que rigen el proyecto. A continuación, se detallarán cinco diagramas que indicarán el paso a paso que se debe seguir para la ejecución del Programa.

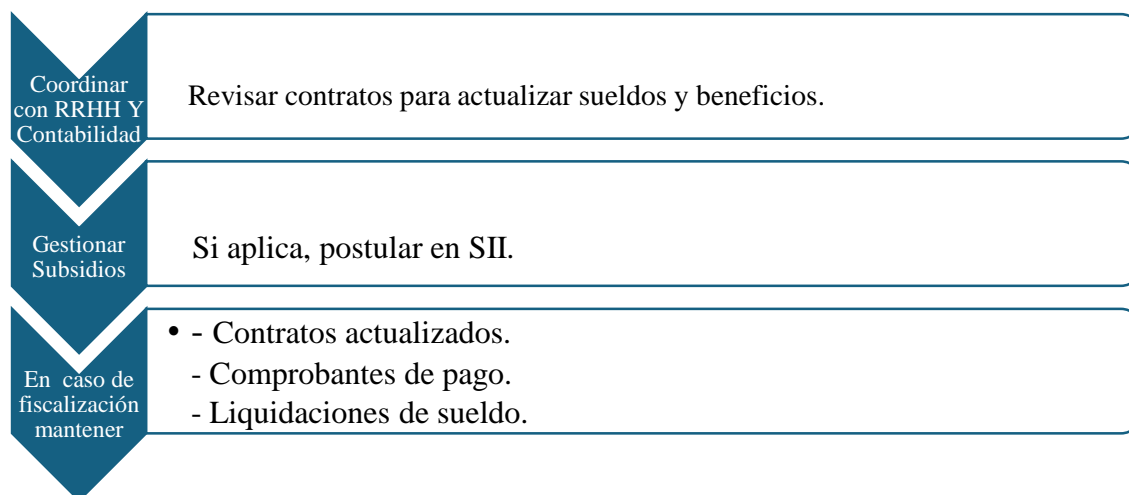
9.1.1 Reajustabilidad de remuneraciones

A continuación, se expondrá el paso a paso para aplicar correctamente el reajuste de remuneraciones, como lo indica el diagrama 1, primeramente, se deberá revisar los contratos de trabajo, si en el contrato del trabajador especifica que recibirá el sueldo mínimo legal no necesitan modificarlo. Si el contrato indica un monto fijo

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

inferior al nuevo mínimo, se deberá realizar un anexo de contrato o actualizar el documento. Revisar si la Empresa CELPA SPA. Cumple con los requisitos para postular a subsidio al sueldo mínimo para MiPymes en el Servicio de Impuestos Internos. Y finalmente, en caso de fiscalización se deberá cumplir con la documentación requerida actualizada en carpeta, si los fiscalizadores detectan pagos por debajo del mínimo legal, pueden aplicar multas.

Diagrama 1. Paso a paso reajustabilidad de remuneraciones



Fuente: Elaboración Propia.

9.1.2 Políticas de Capacidad Laboral

Para que la empresa CELPA SPA. Cumpla con las políticas de capacidad laboral, deberá promover un entorno laboral saludable y productivo, asegurando que cada trabajador cuente con las condiciones, competencias y apoyos necesarios para desempeñar su labor en forma segura, eficiente y sostenible como lo indica el diagrama 2.



	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Diagrama 2. Paso a paso políticas de capacidad laboral



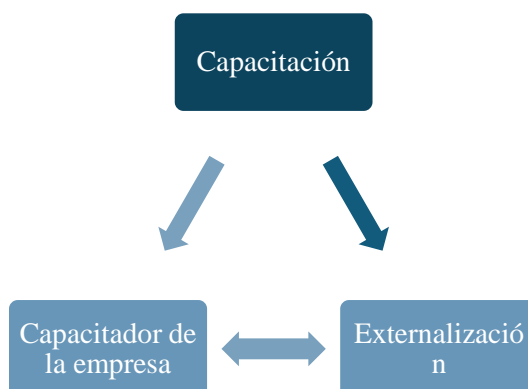
Fuente: Elaboración propia.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

9.1.2.1 Capacitación de los trabajadores

Las capacitaciones deberán tener consecuencia con las labores que trabajadores ya realizan y mejorar sus competencias laborales. Para lograrlo, se contratarán las capacitaciones a empresas que se dediquen y tengan la competencia necesaria en caso de que el grupo CELPA SPA. no pueda realizarlas, tal como lo indica el diagrama 3.


Diagrama 3. Paso a paso capacitación de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

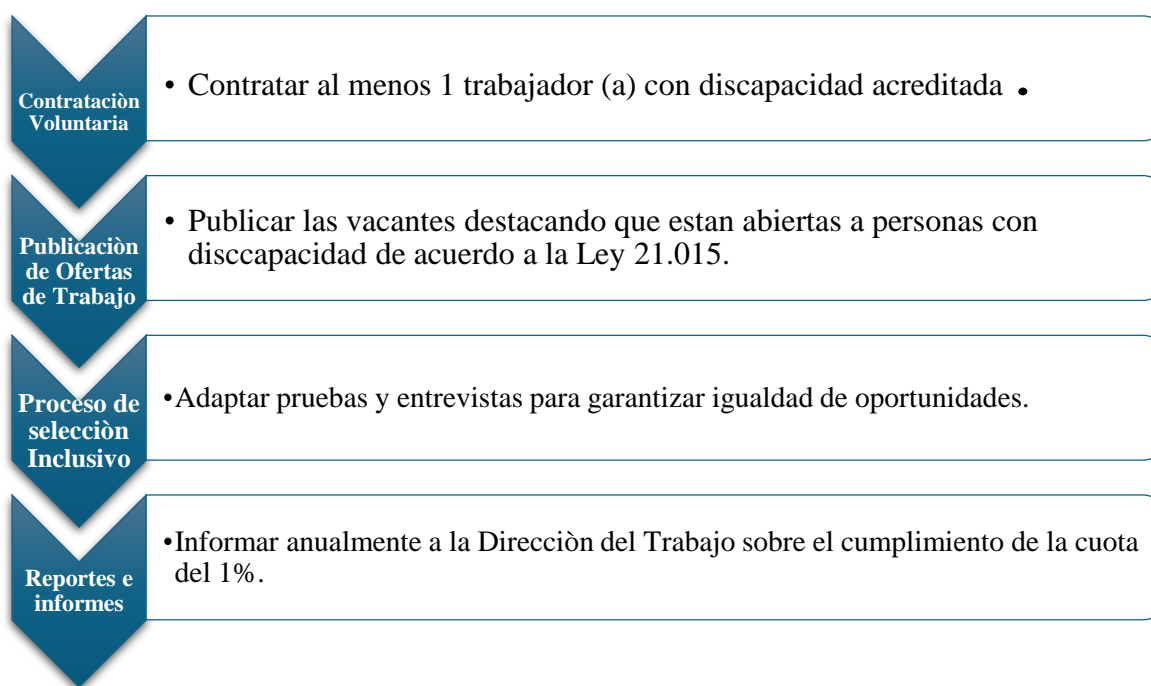
9.1.3 Inclusión Laboral de personas con discapacidad

Una constructora que tiene entre 50 y 99 trabajadores no está obligada por ley a contratar a personas con discapacidad, ya que, la Ley N°21.015 exige esta obligación solo a empresas con 100 o más trabajadores, sin embargo, se puede

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

realizar de forma voluntaria, lo que es recomendable para fomentar la inclusión y prepararse para futuras exigencias. El diagrama 4 indica el paso a paso para ejecutarlo.

Diagrama 4. Paso a paso de Inclusión Laboral



Fuente: Elaboración propia.

9.1.4 Protección a la Maternidad

A continuación, se presenta el diagrama 5, diseñado especialmente para la Empresa CELPA SPA. Para garantizar el compromiso y bien estar de sus trabajadoras y sus familias.


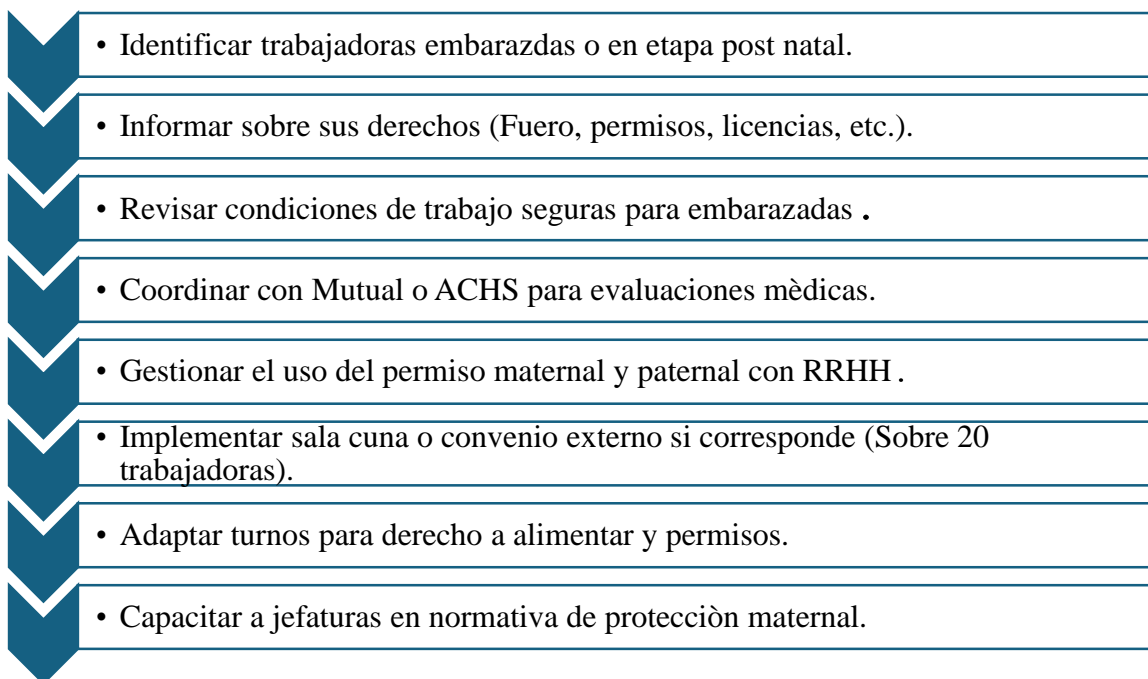
	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Diagrama 5. Paso a paso Protección a la Maternidad



Fuente: Elaboración propia.

9.1.5 Flexibilidad Horaria

Aplicar la Ley de 40 horas requiere un enfoque estructurado para cumplir con la legislación laboral vigente, optimizando al mismo tiempo la continuidad operativa. A continuación, en el diagrama 6 se explica cómo aplicar la Ley paso a paso para la Empresa CELPA SPA.


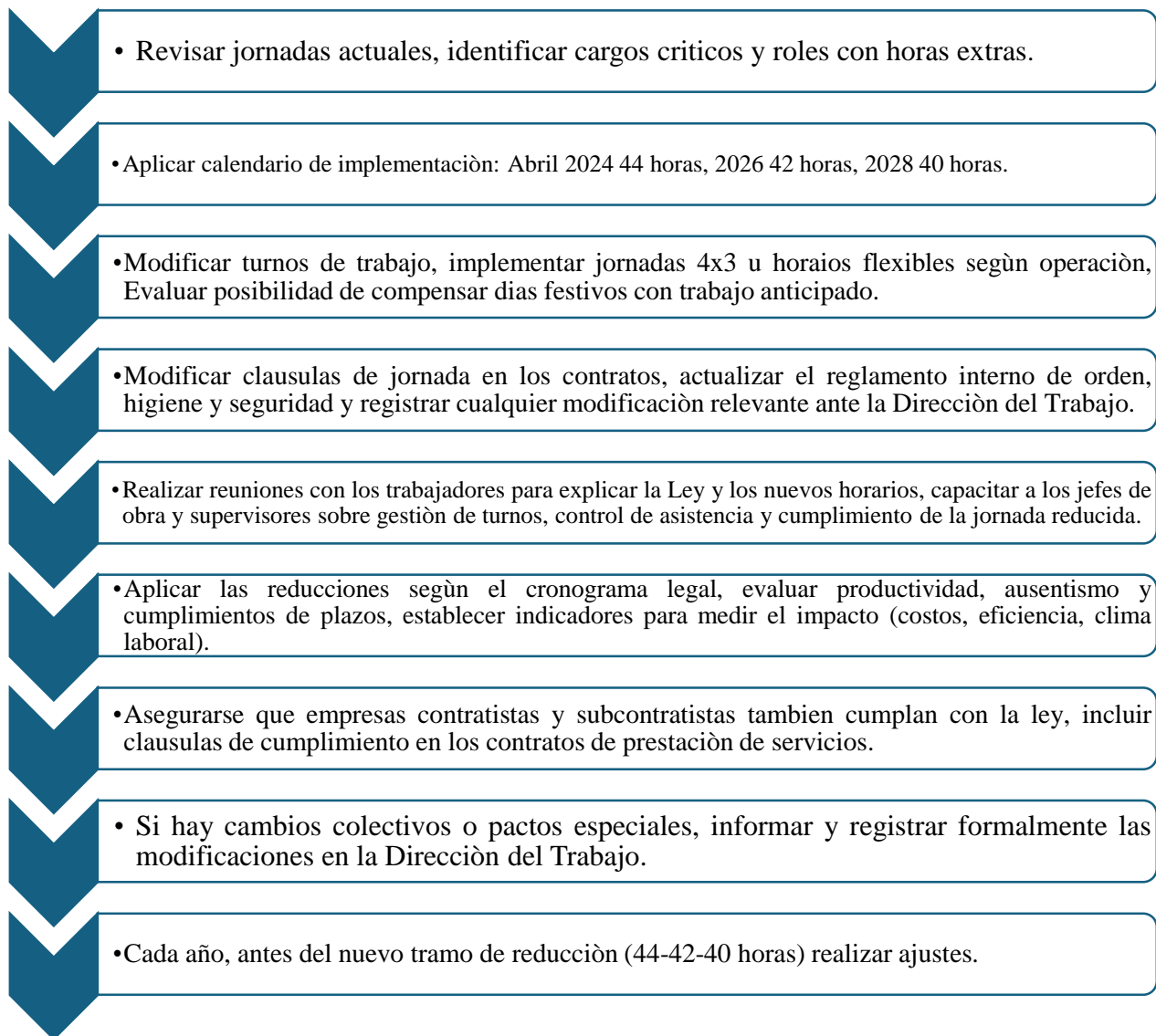

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Diagrama 6. Paso a paso flexibilidad horaria



Fuente: Elaboración Propia.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

9.1.6 Mejoramiento de Ambientes de Trabajo

Aplicar mejoramientos de ambientes de trabajo en una constructora en Chile implica integrar medidas que promuevan el bienestar físico, psicológico u organizacional de los trabajadores. Esto se puede hacer considerando tanto las condiciones en obra como en oficinas, de acuerdo con la legislación laboral chilena y buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional. A continuación, se presenta el diagrama 7 donde indica el paso a paso para implementarlo con éxito.


Diagrama 7. Paso a paso Mejoramiento de Ambientes de Trabajo

Paso 1: Diagnóstico inicial	Paso 2: Planificación de medidas	Paso 3: Implementación de medidas	Paso 4: Seguimiento y evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar encuestas de clima laboral. • Revisar estadísticas internas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir prioridades. • Crear un Comité de ambiente laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • clima comunicacìon. y • Bienestar motivaciòn. y 	<ul style="list-style-type: none"> • Medir avances. • Ajustes

Fuente: Elaboración propia.

9.1.6.1 Método de aplicación de encuesta

A continuación, se detallan los métodos para la aplicación de los instrumentos de evaluación que se proponen para el correcto desarrollo del programa: Se deberá realizar una encuesta relacionada a la percepción de Clima Laboral. Se debe aplicar el cuestionario de Litwin y Stringer los cuales intentan explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima, este instrumento de medición está constituido por cincuenta ítems, apoyados en nueve dimensiones del concepto.


	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Y finalmente, se deberá aplicar el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión completa, este está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de más de 25 trabajadores, con fines de prevención, fiscalización o investigación. Su uso requiere conocimiento y capacitación en el área de prevención de riesgos y/o salud mental.

La tabla 2. expone las dimensiones que evalúa el instrumento de evaluación:

Tabla 1.1. Dimensión de la encuesta

Encuesta	N.º de preguntas	Dimensión
CLIMA ORGANIZACIONAL	50	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura. - Responsabilidad. - Recompensa. - Riesgo. - Calidez. - Apoyo. - Normas. - Conflicto. - Identidad.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

ISTAS 21	91	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias Psicológicas. - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. - Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo. - Compensaciones. - Doble presencia.
----------	----	--

Fuente: Elaboración propia.

Para una correcta aplicación de la encuesta, se deberá realizar una charla al inicio de la jornada laboral a los trabajadores para explicarles la importancia de sus respuestas, con el propósito de obtener información primaria y así poder implementar los programas de mejoras y percepción del clima laboral.

9.1.6.2 Recreación Laboral

Se sugiere implementar tiempos de Re-creatividad en Obras con la finalidad de Programar, promover y desarrollar actividades destinadas a la recreación de los Trabajadores. Para esto se deberá designar a una persona en cada obra a cargo de las actividades y del proceso con un rol claramente fijado tal como lo indica el diagrama 8.


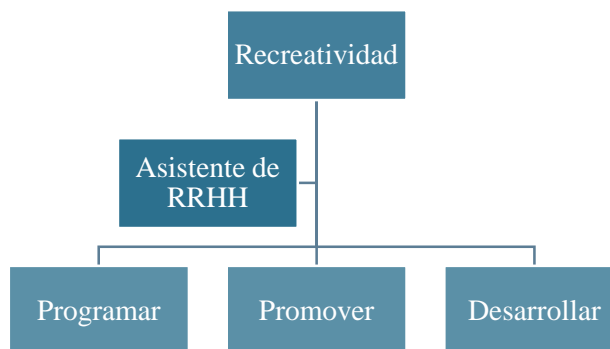
	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL


Diagrama 8. Paso a paso Re-creatividad en Obras



Fuente: Elaboración propia.

10.1 Alcances esperados

1. Mejora salarial continua y transparente, mediante la implementación de bandas salariales y reajustes según normativa vigente.
2. Desarrollo de capacidades laborales, incluyendo planes de formación, certificaciones de competencias y oportunidades de crecimiento interno.
3. Inclusión efectiva de personas con discapacidad, cumpliendo con el mínimo legal (al menos 1% del total de trabajadores) e implementando ajustes razonables.
4. Protección y fomento a la maternidad y paternidad mediante infraestructura (sala de lactancia), difusión de derechos y permisos parentales y políticas de corresponsabilidad.
5. Flexibilidad horaria y conciliación trabajo familia con pilotos de jornadas 4x3, teletrabajo parcial y ajustes en roles administrativos.


	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

6. Mejora de ambiente laboral a través de diagnósticos periódicos, espacios de escucha activa, recreación, campañas internas y participación de comité paritario.
7. Cultura de seguimiento y mejora continua con indicadores claros, revisiones trimestrales y auditorías externas que permitan corregir desviaciones y optimizar la gestión de personas.

11.1 Conclusión

Este programa representa una oportunidad estratégica para transformar el modelo de gestión laboral de la Empresa CELPA SPA. Poniendo a las personas en el centro de la operación. La implementación ordenada, participativa y con enfoque de mejora continua permitirá no solo cumplir con la legislación vigente, sino también avanzar hacia una cultura organizacional más justa, inclusiva y eficiente. Con ello, se fortalecerá la productividad, la reputación institucional y el compromiso de los equipos de trabajo, consolidando a la empresa como un referente del sector de la construcción en prácticas laborales responsables.

La implementación de este plan integral de mejoras salariales y de condiciones laborales constituye un paso firme hacia la modernización del modelo de gestión de personas en el sector construcción, históricamente caracterizado por condiciones laborales exigentes y rotación frecuente de trabajadores. Su implementación busca no solo cumplir con las exigencias legales actuales como la Ley 21.578 sobre reajustabilidad de sueldos, la Ley de Inclusión Laboral, la Ley 40 Horas, y la normativa de protección a la maternidad, sino también anticiparse a las nuevas expectativas sociales, regulatorias y generacionales en el mundo del trabajo.

	PROGRAMA DE MEJORA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES	CELPA SPA 76.789.006-0
N.º DE REVISION: 00 FECHA: 25-06-2025	REVISÓ: JOHANA ORELLANA B. COORDINADORA DE PROYECTOS	APROBÓ: JUAN CELPA PAVEZ REP. LEGAL

Al poner en marcha este plan, la empresa reconoce que su principal activo es el capital humano. Mejorar la calidad del empleo no debe entenderse como un costo, sino como una inversión que impacta directamente en la productividad, la seguridad en faenas, la disminución del ausentismo y la fidelización del talento. Un trabajador que percibe un sueldo justo, que puede conciliar su vida laboral con su vida familiar, que cuenta con oportunidades reales de desarrollo y que es tratado con respeto en un ambiente sano y colaborativo, será también un trabajador más comprometido, más cuidadoso y eficiente.

Asimismo, la implementación progresiva de estos cambios, con participación de sindicatos, comités paritarios y liderazgos intermedios, permitirá fortalecer el diálogo social dentro de la organización, sentando las bases de una cultura de corresponsabilidad, transparencia y mejora continua.

En un contexto donde la competitividad y sostenibilidad de las empresas del rubro dependen cada vez más de su capacidad de adaptación y diferenciación, este programa representa una oportunidad concreta para destacar como una empresa constructora que no solo construye obras, sino también futuro. Un futuro donde el trabajo digno, seguro, inclusivo y bien remunerado sea el estándar, y no la excepción.

X 
CELPA SPA
 RUT 76.789.006-0
 Reprerentante legal