

LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

www.lyd.org

Nº 1.183

7 de noviembre 2014

ISSN 0717-1528

REFORMA LABORAL: LA IMPORTANCIA DE UN DIAGNOSTICO CORRECTO

- Si sumamos desocupados, trabajadores por cuenta propia y asalariados sin contrato, hay actualmente en Chile cerca de tres millones de trabajadores que se verían perjudicados por la agenda de reformas laborales CUT-gobierno.
- Considerando datos de la ENCLA, Encuesta Bicentenario, Dirección del Trabajo y otras, se puede afirmar con bastante certeza que el gobierno está partiendo de un diagnóstico errado en la elaboración de sus propuestas.
- Existe actualmente una importante agenda de políticas públicas del ámbito laboral que no está siendo considerada, y que sí enfrenta las reales carencias en este campo, referidas al trabajo de jóvenes y mujeres vulnerables. Es esta agenda la que permite avanzar en términos de equidad.

MÁS INFORMACIÓN:

http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/tp1178empleoseptiembrell.pdf

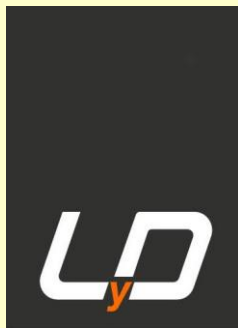
http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/sie235radiograf%C3%ADaalmercadolaboralchileno3aparte.pdf

http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/sie231radiografiaalmercadolaboralchileno2apartenuvaencuestasuplementariadeingresosccifuentesjunio2013.pdf

http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/sie229radiografiaalmercadolaboralchileno1%C2%AAparteencuestalaboraldeladirecciondeltrabajo2011ccifuentesfebrero2013.pdf

El pronto envío de la reforma laboral es sindicado actualmente como uno de los factores que frena las decisiones de inversión, ya que afecta la definición de los proyectos en cuanto a su uso intensivo de trabajo o capital. El mismo efecto se produce en proyectos vigentes respecto de sus decisiones de ampliación, particularmente en empresas de menor tamaño o tamaño medio, donde incluso antes de las reformas, iniciativas como la polifuncionalidad son complejas de asimilar.

Es válido preguntarse si es éste el tipo de reforma laboral que el país necesita para avanzar simultáneamente en eficiencia y equidad, y lo cierto es que la realidad de nuestro mercado laboral apunta en sentido contrario. En el país hay actualmente 560 mil desocupados, 1,58 millones de trabajadores por cuenta propia y 676 mil trabajadores asalariados que no tienen contrato, por lo que probablemente no cuentan con protección laboral. Estamos hablando de un total de más de 2,8 millones de trabajadores, que constituyen el sector más vulnerable desde el punto de vista social, y que se verán perjudicados por una reforma que no pone el foco en el empleo y la fluidez del mercado laboral. No hay mejor protección al trabajador que una economía dinámica que genera empleos y permite



LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

www.lyd.org

Nº 1.183

7 de noviembre 2014

ISSN 0717-1528

Lo primero que vale la pena mencionar es que la tasa sindical óptima es aquella deseada por los trabajadores, lo que se expresa en forma voluntaria.

incrementos sostenidos de empleo y remuneraciones, escenario en el cual el trabajador puede elegir al mejor empleador.

En adelante nos centraremos en analizar la situación laboral en Chile, lo que debiera ayudar a poner atención en las debilidades del mismo. Es clave evitar afectar la capacidad de generar empleo e incrementos de remuneraciones reales, sin reducir a la vez las opciones de quienes quieren integrarse al mercado laboral. Luego de un significativo dinamismo en términos de cantidad y calidad en el período 2010 – 2013, hemos visto este año, producto de la debilidad de la economía, una situación claramente menos favorable para los trabajadores. De un ritmo promedio anual de aumento de empleo de 284 mil en esos cuatro años, el ritmo ha caído a 123 mil durante este año, de los cuales un 67% corresponde a trabajo por cuenta propia. El ritmo de crecimiento de las remuneraciones reales también se ha aminorado, de un 3% promedio anual entre 2010 y 2013 a un 1,8% durante este año. El centro de la reforma laboral debería ser entonces recuperar las cifras positivas.

CLIMA LABORAL Y SINDICALIZACION EN CHILE

Lo primero que vale la pena mencionar es que la tasa sindical óptima es aquella deseada por los trabajadores, lo que se expresa en forma voluntaria. Si hoy existiesen malas prácticas y los trabajadores se viesen forzados a no manifestar libremente su opción a sindicalizarse, debiéramos observar deterioro en el clima organizacional y una explosión de casos con prácticas anti sindicales.

La encuesta ENCLA (realizada por la Dirección del Trabajo) no evidencia en el país un clima de fuerte conflictividad laboral, ni hace evidente la necesidad de fortalecer el sindicalismo. El siguiente cuadro resume la percepción de conflicto laboral de acuerdo a esta encuesta:

MENOS DE UN 2% DE LOS TRABAJADORES PERCIBE LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO FRECUENTE EN LA EMPRESA

Cuadro N° 1: Percepción de existencia y frecuencia del conflicto laboral en empresas

	Frecuente	Aislado	Inexistente
Empleadores con sindicato	1,8%	51,5%	46,7%
Dirigentes sindicales	11,6%	46,6%	41,8%
Empleadores sin sindicato	0,6%	24,1%	75,3%
Trabajadores	1,7%	29,4%	68,9%

Fuente: ENCLA 2011

Podemos ver que menos de un 2% de los trabajadores percibe la existencia de un conflicto frecuente en la empresa, y que para casi un 70% el conflicto es inexistente. La percepción de conflicto es mayor para los dirigentes sindicales, pero tampoco sería muy significativa, inferior a 12%.

Dentro de quienes perciben una situación de conflicto al interior de la empresa, la razón principal son los salarios, y la menos importante, la relación entre la empresa y el sindicato, como muestra el siguiente cuadro:

LA PRINCIPAL RAZÓN DE CONFLICTO SON LOS SALARIOS, NO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NI LOS SINDICATOS

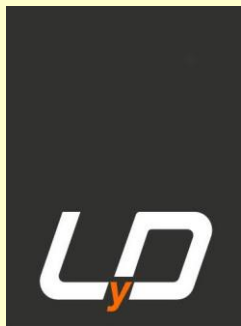
Cuadro N°2: Causas del conflicto, según quienes lo perciben (respuestas provienen de la submuestra de quienes declaran que existe un conflicto laboral en empresas)

	Empleadores con sindicato	Empleadores sin sindicato	Dirigentes sindicales	Trabajadores
Inherente a la negociación	42,9%	12,6%	52,9%	19,0%
Salariales	68,5%	53,0%	68,8%	55,0%
Condiciones de trabajo	20,6%	14,4%	51,1%	21,4%
Organización del trabajo	30,2%	39,2%	54,9%	34,8%
Mala relación empresa-sindicato	8,1%	0,8%	29,1%	--
Problema de trato de superiores	--	--	51,5%	18,6%
Otras	12,2%	19,9%	3,0%	10,7%

*Porcentajes no suman 100, es respuesta múltiple

Fuente: ENCLA 2011

Algo similar se obtiene mirando los datos de la Encuesta Nacional Bicentenario 2013 de UC-Adimark. Si bien sólo un 16% declara tener confianza en las empresas, un 73% tiene confianza en la empresa en la cual



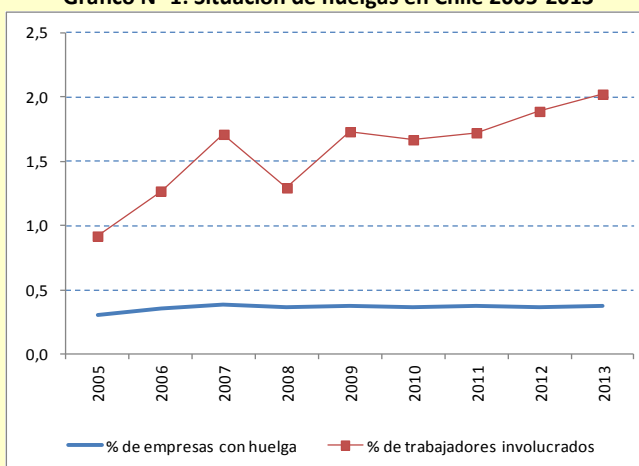
trabaja, lo que no se condice con el clima de conflictividad laboral que existiría de acuerdo a la CUT. Esto se lee como una continuidad en el tiempo del clima reflejado en 2011 en las encuestas antes mencionadas.

Por su parte, es necesario destacar que una institucionalidad laboral debe evitar la conflictividad en lugar de estimularla, sin descuidar la promoción del empleo y las oportunidades laborales. La conflictividad no contribuye al trabajo al interior de la empresa, por el contrario, en un entorno globalizado, debilita la unidad productiva en perjuicio del dueño, pero obviamente también de sus trabajadores. Presiones en dirección contraria pueden favorecer en el corto plazo a los trabajadores (insiders) pero en desmedro de los que no tienen trabajo (outsiders) y de los consumidores.

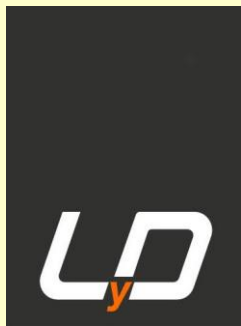
Las estadísticas de la Dirección del Trabajo acerca de huelgas también apuntan a un escenario poco conflictivo. El gráfico a continuación muestra el porcentaje de trabajadores asalariados que estuvo involucrado en huelgas legales y el porcentaje de empresas en que se dio esta situación (este último deja fuera a las microempresas). Podemos ver que sólo un 0.4% de las empresas se ha visto en promedio afectada por situaciones de huelas, cifra que se ha mantenido relativamente constante. En relación al porcentaje de trabajadores involucrados, muestra una tendencia al alza, de niveles de 1% a 2%, aunque es evidentemente muy bajo.

LA SITUACION DE HUELGAS EN CHILE NO MUESTRA UNA SITUACION CONFLICTIVA

Gráfico N° 1: Situación de huelgas en Chile 2005-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de D.T., INE, SII.



Se podría argumentar que las cifras anteriores omiten la existencia creciente de huelgas ilegales. De acuerdo a datos del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), en los ocho primeros meses de este año se llevaron a cabo 147 huelgas a nivel nacional, de las cuales 92 fueron legales (63%) y 55 fueron ilegales (37%). Sin embargo, el número de trabajadores involucrados en las segundas fue quince veces superior a los comprometidos en huelgas legales. Esta significativa brecha se explica por la naturaleza de los servicios involucrados, ya que las huelgas ilegales son llevadas a cabo por organizaciones de carácter gremial (Colegio de Profesores) o por funcionarios públicos (FENATS). Por ende, estamos hablando de un problema del sector público en su condición de empleador, que no se subsana con modificaciones a la legislación laboral que rige al sector privado.

En materia de denuncias a la Dirección del Trabajo, en 2013 sólo un 3,1% de los asalariados presentó denuncias ante la Dirección del Trabajo, situación que afectó a un 16,8% de las empresas. De ellas, un 1,1% fue por problemas de negociación colectiva, y sólo un 0,3% por problemas de la organización sindical. Los siguientes cuadros muestran esta información:

EN 2013 SÓLO UN 3,1% DE LOS ASALARIADOS PRESENTÓ DENUNCIAS ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Cuadro N° 3: Tipos de denuncias ante la Dirección del Trabajo

	2006	2010	2011	2012	2013
Cantidad de Materias Denunciadas	17	15	16	24	47
Total denuncias	185367	197.083	181.798	186.548	170.618
Denuncias por Neg. Colectiva	1434	1.946	2.513	1.758	1.798
Porcentaje	0,77	0,99	1,38	0,94	1,05
Denuncias por Org. Sindical	885	131	64	402	493
Porcentaje	0,48	0,07	0,04	0,22	0,29

Fuente: elaboración propia en base a INE, D.de T. y SII.

Por otra parte, respecto a negociación colectiva, no pareciera existir una gran demanda por ampliarla y extenderla, lo que es consistente con el hecho de que tampoco es percibida como especialmente favorable, ni por trabajadores ni empleadores, de acuerdo a los datos de la encuesta ENCLA 2011, como se muestra en los cuadros a continuación:

LA OPINION SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES BASTANTE NEUTRA DENTRO DE LOS TRABAJADORES
Cuadro N° 4 Percepción de los trabajadores sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva

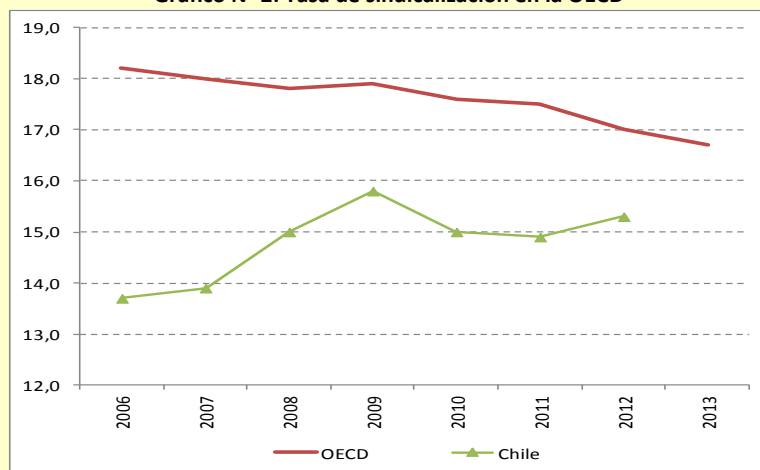
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Totalmente favorable	3,7%	9,9%	5,1%
Muy favorable	6,7%	6,2%	6,6%
Favorable	30,1%	62,4%	37,0%
Ni favorable ni obstaculizante	33,1%	17,5%	29,8%
Obstaculizante	18,7%	4,0%	15,5%
Muy obstaculizante	3,2%	0,0%	2,5%
Totalmente obstaculizante	4,5%	0,0%	3,5%

Fuente: ENCLA 2011

De hecho, este cuadro muestra que la percepción sobre los beneficios de la negociación colectiva es superior en empresas sin sindicato que en empresas que lo tienen. Se podría argumentar que lo anterior se explica por una muy baja tasa de sindicalización en Chile. Sin embargo, en esta materia no existe una situación muy distinta a lo que ocurre en la OECD, corregidos los datos por los trabajadores que pueden formar sindicatos, como muestra el gráfico a continuación:

TASA DE SINDICALIZACIÓN EN CHILE ES SIMILAR A PAISES DESARROLLADOS

Gráfico N° 2: Tasa de sindicalización en la OECD



Fuente: Trade Union Density – OECD



LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

www.lyd.org

Nº 1.183

7 de noviembre 2014

ISSN 0717-1528

No es efectivo que en Chile exista un clima de conflictividad laboral y una gran demanda por fortalecer la organización colectiva y la sindicalización, por lo que uno de los puntos centrales del diagnóstico que justificaría las propuestas laborales no parece tener sustento empírico.

Es interesante constatar también que en los países de la OECD la tasa de sindicalización ha tendido a caer en los últimos años, mientras en Chile ha aumentado levemente.

Si calculamos la tasa de sindicalización con datos de la Dirección del Trabajo, pero dejando fuera a los funcionarios públicos, personal de las FF.AA, trabajadores por cuenta propia y personal de servicio doméstico (que no pueden formar sindicatos), la tasa de sindicalización está en torno a un 20%, la cual no es baja, no obstante estas comparaciones deben hacerse cargo de las diferencias institucionales, y además, habida cuenta que éste no es un objetivo en sí mismo. Lo importante es que no se obstruya la sindicalización voluntaria, y que las remuneraciones y el empleo estén alineadas con la productividad.

En definitiva, no es efectivo que en Chile exista un clima de conflictividad laboral y una gran demanda por fortalecer la organización colectiva y la sindicalización, por lo que uno de los puntos centrales del diagnóstico que justificaría las propuestas laborales no parece tener sustento empírico.

LOS DESAFIOS LABORALES DE CHILE

Lo anterior no significa dejar de lado la agenda pendiente de reformas laborales, necesaria para efectivamente avanzar en eficiencia y equidad. Como señalamos al inicio, tenemos aún grados de informalidad elevados, escasa participación de grupos vulnerables y rigideces importantes, que se desprenden de la comparación de Chile con los países más desarrollados. Resolver estos nudos es lo que realmente permitiría avanzar en equidad.

En lo anterior, es coincidente la mirada de la OECD sobre materias laborales en Chile. De acuerdo al informe "Policies for Making the Chilean Labour Market More Inclusive", los principales desafíos del país en materia laboral tienen que ver con empleo femenino y juvenil. Se señala en el informe que a pesar de que el crecimiento económico ha incrementado el empleo y reducido la pobreza, estos grupos permanecen al margen del mercado laboral y por tanto, una reforma que busque realmente avanzar en equidad no debe orientarse a perjudicar aún más a estos sectores. Las tasas de participación de jóvenes y mujeres son bajas en comparación con la OECD, producto de barreras culturales y regulatorias. En el caso de los jóvenes, plantea el documento, los problemas se deben principalmente a falta de educación para el trabajo y un salario mínimo elevado en comparación con



sus niveles de capacitación. Se señala también que políticas laborales prioritarias en este sentido tienen que ver con cuidado de niños, un mercado laboral más flexible y un reforzamiento de las políticas de capacitación, temas que están fuera de la agenda de reformas propuestas por el Gobierno, y que, de hecho, irían en contra de una mayor participación laboral de grupos vulnerables, como señalábamos al inicio del documento.

Los cuadros a continuación muestran las cifras de ocupación laboral por género y edad, de acuerdo a quintiles de ingreso, evidenciando con claridad que el problema laboral de los sectores de bajos ingresos sólo puede agravarse con las propuestas de la reforma laboral, producto de que se les dificulta aún más el acceso al mercado laboral formal. Sólo un 23% de las mujeres del 40% más pobre tenía trabajo de acuerdo a la encuesta CASEN 2011. Esa cifra para los jóvenes entre 19 y 24 años es 29%.

EL PROBLEMA DE POBREZA ESTA FUERTEMENTE CORRELACIONADO CON LA FALTA DE TRABAJO PARA LAS MUJERES

Cuadro N° 5: Tasas de Ocupación Laboral por género y quintil

	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Hombre	41,1%	60,0%	68,1%	73,2%	77,7%	64,4%
Mujer	17,2%	28,9%	38,8%	48,5%	55,4%	36,9%
Total	27,7%	43,2%	52,8%	60,6%	66,5%	49,9%

Fuente: CASEN 2011

SOLO UN 29% DE LOS JOVENES ENTRE 19 Y 24 AÑOS DEL 40% MAS POBRE TIENE TRABAJO

Cuadro N° 6: Tasas de Ocupación Laboral por edad y quintil

Edad	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
15 - 18	4%	6%	11%	11%	9%	8%
19 - 24	21%	38%	52%	53%	41%	42%
25 - 34	41%	66%	73%	78%	87%	71%
35 - 50	53%	67%	78%	82%	89%	73%
más de 50	19%	31%	39%	51%	61%	41%
Total	30%	45%	54%	62%	68%	52%

Fuente: CASEN 2011