



ISSN 0717-1536

**SERIE INFORME
ECONÓMICO
N° 191**

**UNA PROPUESTA
PARA PROMOVER NUEVAS
RELACIONES LABORALES**

Rosanna Costa*

Abril 2008

* Ingeniero Comercial, mención Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile.
Directora del Programa Económico de Libertad y Desarrollo.

INDICE

Resumen Ejecutivo	3
I. Introducción	5
II. Diagnóstico	6
2.1. “Empleabilidad” de la Economía Chilena: Un Desafío Pendiente	7
2.2. Tasa de Sindicalización	11
2.3. Cobertura de la Negociación Colectiva	15
2.4. Clima Laboral	17
2.5. Salarios y Productividad	20
2.6. En Síntesis...	21
III. Propuestas	23
3.1. Adaptabilidad Laboral Pactada	24
3.2. Certificación de Relaciones Laborales	31
IV. Resultados Esperados	33
V. Referencias Bibliográficas	35

UNA PROPUESTA PARA PROMOVER NUEVAS RELACIONES LABORALES

Resumen Ejecutivo

La percepción general sobre las relaciones laborales al interior de la empresa ha estado en el último tiempo influenciada por una serie de conflictos en sectores clave donde confluyen varios factores puntuales. Por una parte, se trata de sectores que han experimentado incrementos de precios y de rentas que requieren equilibrar las posiciones negociadoras entre sus trabajadores y la empresa. Esto, que debe ser un proceso normal, puede desencadenar mayor conflicto que el necesario si se da en un ambiente político que lejos de contenerlo, lo mira como una coyuntura propicia para una agenda predefinida.

Si en lugar de centrarnos en este contexto parcial y particular se considera la globalidad, lo que se encuentra es que, al interior de las empresas, el ambiente es de colaboración antes que de conflicto, y no se observan antecedentes que hagan presumir que la sindicalización y la negociación colectiva sean inferiores a lo deseado y a lo eficiente.

En este trabajo nos hacemos cargo de una demanda por incentivar un incremento de las negociaciones colectivas. Sin embargo, también observamos falencias del mercado laboral, y por tanto, lejos de acudir a mecanismos forzados que promuevan el conflicto y arriesguen pérdidas de empleo particularmente en sectores que ya experimentan exclusiones en el mercado laboral, lo que se propone es un mecanismo de adaptabilidad voluntario que promueva la negociación colectiva.

La adaptabilidad es un instrumento usado en otros países que han enfrentado la necesidad de flexibilizar el marco productivo en un contexto altamente exigente y globalizado. Esta fórmula busca que entre trabajadores y empresas logren acuerdos productivos que beneficien a todos los actores, por la vía de garantizar su concurrencia voluntaria, y reservando a la ley el marco base para resguardar derechos laborales.

En este contexto, en lugar de dejar a la ley la opción de flexibilidad unilateral, se reserva a los actores espacios de acuerdo productivo. Las ganancias de productividad son así rentas a distribuir entre las partes, y este espacio de ganancia neta para ambos nos proporciona un ambiente adecuado para fomentar las negociaciones colectivas.

La certificación, por su parte, es un segundo mecanismo que ofrece un sistema estándar de evaluación de buenas prácticas, basado en una lista simple, fácil de verificar y transparente. Sigue siendo un mecanismo voluntario, y su adhesión descansa en la creciente valoración social por

la responsabilidad social empresarial, y ofrece un sistema de esta naturaleza para que la fidelidad de los consumidores con la marca empresarial se identifique ahora con las mejores prácticas laborales.

I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades tienen que ser capaces de dar oportunidades de empleo productivo, siendo éste un instrumento esencial en todo sistema de protección social. De esa forma las instituciones públicas adquieren legitimidad y permiten el progreso de los países.

Las empresas que logran comprometer a sus trabajadores son las que tienen la mayor oportunidad para competir satisfactoriamente en el mercado global. Para mantener este compromiso en el tiempo se requiere lograr que los trabajadores se sientan partícipes no solo del esfuerzo productivo, sino que de las recompensas, ya sea a través de remuneraciones, como de las mejores condiciones laborales. Es un esfuerzo que exige un diálogo transparente y respetuoso.

La negociación colectiva desarrollada al interior de las empresas contribuye a este propósito. A través de ella es que se construye más y mejor empleo solo si se orienta al logro de beneficios sostenibles en el tiempo y, por tanto, respaldados en esfuerzos productivos conjuntos. Una institucionalidad que promueva buenas relaciones laborales y diálogo al interior de las empresas que se orienta a construir soluciones productivas y es funcional a la generación de empleo.

A continuación se desarrolla un diagnóstico del mercado laboral, con un análisis sobre la realidad del empleo -especialmente en los sectores menos calificados de la sociedad-, la sindicalización y la negociación colectiva, el clima laboral y la calidad de las relaciones laborales.

En particular se detecta una baja tasa de empleo, que castiga particularmente a los trabajadores jóvenes y menos calificados; esto sumado a la elevada tasa de informalidad, nos obliga a ser muy rigurosos al momento de sugerir cambios en la actual institucionalidad que no debiliten las oportunidades y la calidad del empleo en el país.

El documento consta de dos secciones. En la primera se expone el diagnóstico, mientras que en la segunda sección se presentan las propuestas. Finalmente, se presentan las conclusiones.

II. DIAGNÓSTICO

El objetivo de esta propuesta en materia de laboral es contribuir a mejorar las condiciones sociales a través de más y mejores oportunidades de empleo, promoviendo la formalidad, perfeccionando y promoviendo mejores relaciones laborales, pero a la vez, reconociendo al empleo como un instrumento de inserción social por excelencia.

En tal contexto, este trabajo intenta contribuir a ese objetivo general a través de proponer instituciones que :

- a) promuevan las mejores prácticas laborales,
- b) establezcan un clima de confianza y entendimiento entre los actores laborales,
- c) construyan espacios adecuados para lograr nuevos incrementos en la productividad a través de nuevos espacios de adaptabilidad productiva.

En el desarrollo del diagnóstico vemos que el problema no se encuentra en el nivel de sindicalización ni en la situación de conflicto al interior de las empresas como suele enfatizarse. La tasa de sindicalización no es más baja que en otros países, y su tendencia decreciente tampoco es ajena a lo que se observa en otros países. Por su parte, la tasa de negociación colectiva es concordante con la de países, cuyo modelo de negociación es descentralizado como el nuestro.

En cambio, es preocupante el bajo nivel de empleo, y los niveles de exclusión de un importante sector de trabajadores jóvenes y de baja calificación del mercado laboral formal¹ y la forma en que ello se retroalimenta en el tiempo, pues significa que esos trabajadores acumulan menos experiencia laboral, tienen menores oportunidades de capacitación y experimentan mayor inestabilidad de ingresos. Exactamente lo opuesto a los objetivos buscados para nuestro mercado del trabajo.

El desafío, entonces, es promover buenas prácticas laborales, fomentando acuerdos productivos que contribuyan a aumentar la productividad y el empleo. Relaciones forzadas que presionen remuneraciones por sobre la productividad y que incrementen el conflicto y la desconfianza solo favorecerán a un grupo de trabajadores “protegidos” en desmedro de estos otros trabajadores que deseamos

¹ K. Cowan, et al. (2005).

formalizar y proteger². En consecuencia, debemos tener cuidado con fomentar monopolios y acuerdos de cúpulas tanto empresariales como sindicales que tienden a acuerdos convenientes entre ellos, pero que excluyen a los sectores que deben ser el foco de nuestra atención. Particularmente, el gobierno es el llamado a evitar esos acuerdos que marginan a sectores menos organizados y que finalmente asumen los costos de políticas mal diseñadas, aunque teniendo la mejor de las intenciones, terminan por reducir las oportunidades precisamente de quienes se deseaba proteger.

2.1. “EMPLEABILIDAD” DE LA ECONOMÍA CHILENA: UN DESAFÍO PENDIENTE

Existe suficiente investigación que muestra que la economía chilena no ofrece el nivel de “empleabilidad” de otros países y que, frente a ciclos económicos contractivos la oferta productiva se ajusta reduciendo el número de empleos antes que ajustando el nivel de remuneraciones reales³. Las menores tasas de desempleo alcanzadas más recientemente parecen haber dejado atrás un problema que, sin embargo, sigue presente y que deberemos enfrentar cada vez que la economía sea sometida a *shocks* adversos. De hecho, en este momento, la economía mundial nos enfrenta a un escenario complejo que impactará el crecimiento de la economía y la dinámica de empleo.

Cuadro N° 1
Ocupación y Participación Laboral
(Personas mayores de 15 y menores de 64 años)

	Participación	Ocupación
CHILE	62,5%	57,8%
Canadá	77,9%	72,9%
Dinamarca	80,1%	76,9%
Francia	69,1%	62,3%
Nueva Zelanda	78,1%	75,2%
Suiza	81,2%	77,9%
Alemania	75,0%	67,2%
USA	75,5%	72,0%
OECD	70,5%	66,1%

Fuente: Employment Outlook 2007, OECD. Los datos para Chile provienen de la CASEN 2006

² La literatura analiza extensamente el modelo de trabajadores “*insiders*” que obtienen beneficios a partir de su poder de mercado, en desmedro de los demás trabajadores, denominados “*outsiders*”. Ver Solow 1985.

³ K. Cowan, et al. (2005).

Se ha prestado, en cambio, menor atención a la tasa de participación laboral, que es 8 puntos inferior a la media de los países de la OECD para la población entre 15 y 64 años (cuadro N° 1). Por su parte, la tasa de ocupación⁴ también está por debajo de la tasa media de los países mencionados. Esta última es baja en comparación a otros países, no solo para los hombres, sino también para las mujeres, para quienes ya no es posible extender los tradicionales argumentos culturales y la carencia de redes de apoyo y de salas cunas para el cuidado de niños y ancianos.

Un factor adicional a observar con cuidado es que los ocupados, expresados como porcentaje de la población en edad de trabajar, caen sostenidamente entre los años 1993 y 2002, con una recuperación en los años posteriores, aunque todavía insuficiente para volver al nivel de 1993 (gráfico N° 1). Al descomponer el efecto por sexo, las mujeres muestran una tendencia creciente, aunque la pendiente declina entre 1993 y 2002 (incluso se estanca después del *shock* de 1998). Ello ha contribuido a que no fuese más visible la más preocupante tendencia decreciente en la tasa de ocupación masculina desde el año 1993, que solo se revierte desde 2004 en adelante.

Por su parte, la tasa de ocupación es significativamente inferior en los quintiles de menores ingresos, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Nuevamente, si nos concentramos en los hombres, la brecha es creciente como consecuencia de una disminución en la tasa de ocupación de los hogares de menores ingresos.

⁴ El tema ha sido destacado por C. Sapelli, "Algunas Reflexiones sobre los Problemas que Presenta el Funcionamiento del Mercado Laboral". Puntos de Referencia 289, CEP. 2007.

Gráfico N° 1
Tasas de Ocupación



El cuadro N° 2 muestra que en el 20% de los hogares de menores ingresos la tasa de ocupación de los hombres llega sólo al 50,8%, tras caer más de 12 puntos desde 1992 en adelante, mientras que en el 20%

de los hogares de ingresos más altos llega al 77,8% con un incremento en el mismo período. Se observa, a su vez, que progresivamente en los hogares de más altos ingresos, la tasa de ocupación tiende a estabilizarse. Como consecuencia de ello, las brechas en la tasa de ocupación entre los quintiles de ingresos más altos y más bajos han crecido en el tiempo.

Cuadro N° 2
Tasa de Ocupación

	Hombres						
	1990	1992	1994	1998	2000	2003	2006
1er quintil	57,2%	63,4%	62,7%	52,6%	55,2%	51,1%	50,8%
2do quintil	66,2%	72,7%	70,8%	68,0%	65,8%	66,2%	65,8%
3er quintil	70,2%	74,3%	72,8%	70,6%	66,4%	69,7%	71,2%
4to quintil	71,2%	75,0%	74,9%	74,1%	70,3%	73,6%	75,1%
5to quintil	74,2%	75,6%	74,0%	74,4%	74,8%	75,2%	77,8%
Promedio	67,9%	72,3%	71,2%	67,9%	66,3%	67,1%	68,3%
q5 – q1	17,0%	12,2%	11,3%	21,8%	19,6%	24,1%	27,0%
	Mujeres						
1er quintil	12,6%	13,5%	13,0%	14,5%	17,9%	17,2%	20,4%
2do quintil	20,5%	22,9%	23,7%	26,9%	27,3%	30,2%	31,4%
3er quintil	29,3%	32,6%	31,6%	35,7%	35,6%	37,7%	40,1%
4to quintil	36,7%	40,1%	42,7%	43,3%	44,1%	46,5%	49,0%
5to quintil	44,8%	45,7%	49,1%	50,8%	50,7%	54,8%	57,7%
Promedio	28,3%	30,5%	31,5%	33,7%	34,3%	36,4%	38,9%
q5 – q1	32,2%	32,2%	36,1%	36,3%	32,8%	37,6%	37,3%

Mide el total de ocupados respecto a la población mayor de 15 años.
Fuente: elaborado a partir de la CASEN.

En el caso de las mujeres las brechas son también importantes entre quintiles de ingresos, y si bien la tendencia es creciente en todos ellos, aumenta más rápido entre los hogares de ingresos más altos.

Este efecto, en el empleo ayuda a incrementar las brechas tanto por el lado de los hombres, cuya ocupación es menor a menores niveles de ingresos en el hogar, como por el lado de las mujeres; y pese a la mayor participación de las mujeres, el efecto neto en los últimos años ha incrementado la desigualdad en el acceso al mercado laboral en lugar de reducirla según se desprende de la diferencia entre la tasa de ocupación de los quintiles cinco y uno.

También se constata en el mercado laboral la existencia de un alto grado de informalidad. Los empleados sin contrato laboral representan casi un cuarto del empleo dependiente en 2003 (17% de la ocupación

total) y más de un tercio del total de empleados, en todas las categorías de empleo, no cotizan. Es probable que, además, un alto porcentaje de los trabajadores por cuenta propia deban ser considerados como informales⁵. Por otra parte, al mirar la encuesta CASEN, ella nos da cuenta de que en el quintil 1 el porcentaje de ocupados con contrato entre la población mayor de 15 años es solo de un 17%, mientras que los asalariados representan un 27% de la población económicamente activa. (Ver cuadro N° 5). En el siguiente 20% de los hogares con ingreso inmediatamente superior, las tasas antes referidas son 28,8% y 38,5%, respectivamente.

La baja ocupación es consistente con mercados rígidos, y la alta informalidad, con un alto castigo a la formalidad⁶. La tendencia en la ocupación es una variable que merece estudiarse en profundidad. Al efecto, las hipótesis explicativas son la presencia de mayores costos legales y aumentos en la rigidez laboral, cambios tecnológicos a partir de 1993, así como cambios en la estructura productiva por sectores.

La situación descrita es una señal de alerta al momento de desarrollar propuestas que mantengan o reduzcan aún más la oportunidad de empleo de los sectores de menor calificación y de los jóvenes. Lo observado es compatible con remuneraciones por sobre el nivel de la productividad y no al revés; y por tanto, se deben crear espacios para incrementarla si se desea aumentar las remuneraciones sin restar oportunidades de empleo, principalmente en los sectores menos calificados.

Más bien la búsqueda debe ser dirigida a instituciones que propicien buenas relaciones laborales y a partir de ellas construir acuerdos para aumentar las remuneraciones y el empleo, reduciendo así este resultado adverso para los sectores más vulnerables.

2.2. TASA DE SINDICALIZACIÓN

La evidencia empírica no logra sostener alguna relación entre mayor sindicalización y menor inequidad, y cuando ella se encuentra, es de segundo orden de importancia. Por otra parte, hoy existe consenso en que las diferencias de remuneraciones están asociadas a la productividad, y ellas a su vez determinadas por la educación de los trabajadores. Así, la preocupación por lograr mayores tasas de sindicalización no se sustenta en objetivos de inclusión o de equidad, sino que se fundamenta solo en la “percepción” de que los niveles logrados en Chile serían bajos.

⁵ Ver Estudios Económicos de la OECD: Chile. (2005). Pg 152.

⁶ Ver a su vez la presentación de Santiago Levy ante el Consejo de Equidad. (<http://www.trabajoyequidad.cl/view/conferencia-internacional-presentaciones.asp>)

Las estadísticas, sin embargo, tampoco evidencian en el nivel o en la tendencia de la sindicalización un fenómeno particular o diferente al que se constata a nivel mundial. Más aún, como se muestra más adelante, no hay evidencia anexa que permita sostener que la sindicalización se mantiene limitada más allá de lo que desearían los propios trabajadores ni que como consecuencia de ella las remuneraciones son inferiores a la productividad.

La tasa de sindicalización en Chile alcanza un nivel más o menos estable entre 1990 y 1992, para luego caer sostenidamente utilizando cualquiera de las definiciones usadas por la Dirección del Trabajo (cuadro N° 3 y gráfico N° 2). La tasa de sindicalización entre los trabajadores del sector privado alcanza en 2006 al 12,8%. Si se depura la tasa, considerando solo a los trabajadores asalariados del sector privado, ella se eleva al 14,5%⁷. En este mismo período, mientras cae la sindicalización, no se constata un incremento en la desigualdad de ingresos.

Cuadro N° 3
Tasas de Sindicalización

	Afiliados Activos	Ocupados Privados, sin Empleadores	Tasa 1	Afiliados Trabajadores Dependientes	Asalariados Privados	Tasa 2
	(a)	(b)	(a)/(b)	(c)	(d)	(c)/(d)
1990	606.812	3.745.599	16,2%	515.825	2.692.459	19,2%
1991	701.355	3.862.016	18,2%	586.716	2.765.416	21,2%
1992	724.065	4.054.999	17,9%	602.435	2.909.679	20,7%
1993	684.361	4.280.082	16,0%	569.066	3.067.602	18,6%
1994	661.966	4.305.265	15,4%	547.862	3.038.135	18,0%
1995	637.570	4.364.825	14,6%	518.094	3.100.665	16,7%
1996	655.597	4.525.632	14,5%	531.195	3.243.452	16,4%
1997	617.761	4.643.794	13,3%	501.386	3.350.654	15,0%
1998	611.535	4.657.376	13,1%	489.957	3.276.276	15,0%
1999	579.996	4.552.804	12,7%	463.071	3.192.874	14,5%
2000	595.495	4.528.339	13,2%	467.835	3.170.319	14,8%
2001	599.610	4.631.937	12,9%	466.138	3.187.987	14,6%
2002	618.930	4.723.018	13,1%	481.749	3.253.178	14,8%
2003	669.507	4.849.564	13,8%	519.687	3.326.674	15,6%
2004	680.351	4.979.719	13,7%	533.175	3.423.609	15,6%
2005	676.368	5.054.172	13,4%	539.326	3.581.293	15,1%
2006	703.706	5.477.846	12,8%	568.856	3.933.474	14,5%

(a) corresponde a los trabajadores sindicalizados con afiliación activa.(b) incluye trabajadores asalariados, personal de servicio y cuenta propia del sector privado. (excluye administración pública, para lo cual entre 1990 y 1995 se usan proporciones fijas).(c) corresponde a los trabajadores afiliados a sindicatos de trabajadores dependientes.(d) incluye a los ocupados asalariados. Fuente: Compendio de Series Estadísticas 1990-2006. Sindicalismo, Dirección del Trabajo.

⁷ Se excluye a los empleadores, servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia, que por su naturaleza no se sindicalizan. Ver Compendio de series Estadísticas: 1990-2006. Dirección del Trabajo.

En ninguna de estas definiciones se corrige por el efecto de trabajadores ocupados en empresas con 8 trabajadores o menos, en los cuales por restricción legal no es posible constituir sindicatos. Con la CASEN 2006 se estima una tasa de sindicalización para empresas con 9 o más trabajadores se aproxima al 26%⁸. De todas formas, aunque se permitiesen sindicatos en empresas tan pequeñas, es dudoso que la tasa se eleve, pues en ellas las relaciones laborales son más personalizadas y cercanas, por lo que los costos de transacción son probablemente inferiores a los de coordinación⁹.

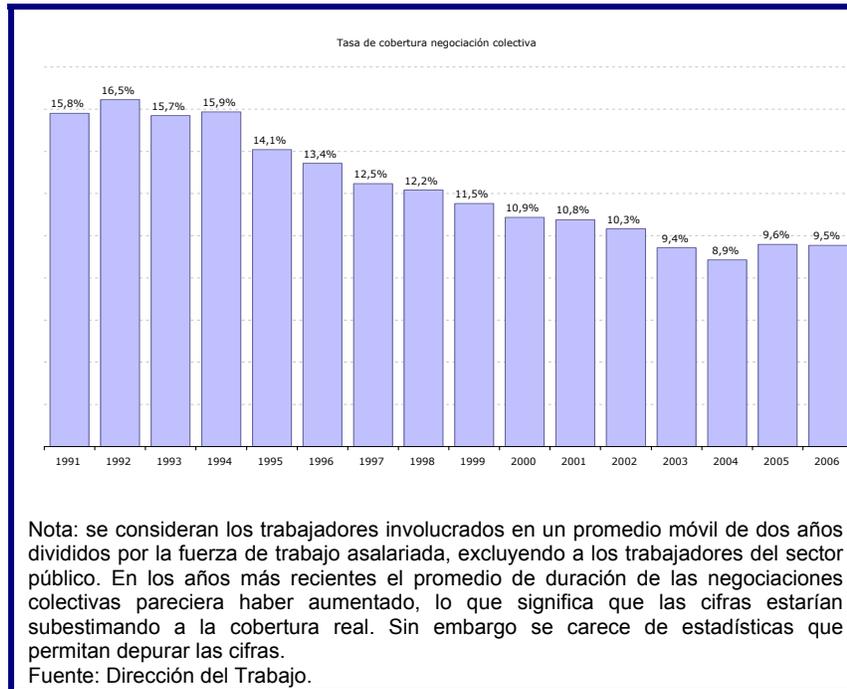
Gráfico N° 2
Tasa de Sindicalización



⁸ Al considerar en la Casen los trabajadores asalariados en empresas con más de nueve trabajadores, hay un porcentaje importante que declara no conocer el tamaño de su empresa. Se ha supuesto que todos ellos están en empresas con más de 9 trabajadores. Al considerar los asalariados del sector privado (incluyendo a los trabajadores de empresas públicas) se alcanza una tasa de 17%. Si se considera solamente a los trabajadores con contrato indefinido, que son el universo relevante, la tasa aumenta al 26%.

⁹ Es muy probable que el costo de ponerse de acuerdo y coordinar la diversidad de intereses al interior del grupo sea mayor al de establecer un diálogo fluido con la empresa directamente, la que a su vez conoce mejor la productividad individual de cada uno de sus trabajadores.

Gráfico N° 3
Tasa de Cobertura de la Negociación Colectiva



Estas tasas superan a las de países como España, Francia, e incluso Suiza y son comparables a las de países como Holanda, Alemania y Hungría, entre otros. Con todo, la varianza a nivel internacional es alta (cuadro N° 4). Por su parte, la evidencia muestra que la declinación en las tasas de sindicalización es también un fenómeno mundial. La literatura sugiere que esta tendencia se observa desde la década de los ochenta y obedece a una diversidad de factores, mencionándose entre ellos el alto desempleo de los países europeos, la globalización, la menor incidencia de la inflación, los cambios en la estructura productiva y los cambios tecnológicos, entre otros. Algunas estadísticas internacionales parecen mostrar, además, menores tasas de afiliación en los jóvenes y las mujeres¹⁰.

En Chile, la tendencia a la baja que se observa entre 1991 y 1997 ha desaparecido, y desde entonces se observa una estabilización en torno al 15% (tasa no corregida por el factor tamaño de empresa).

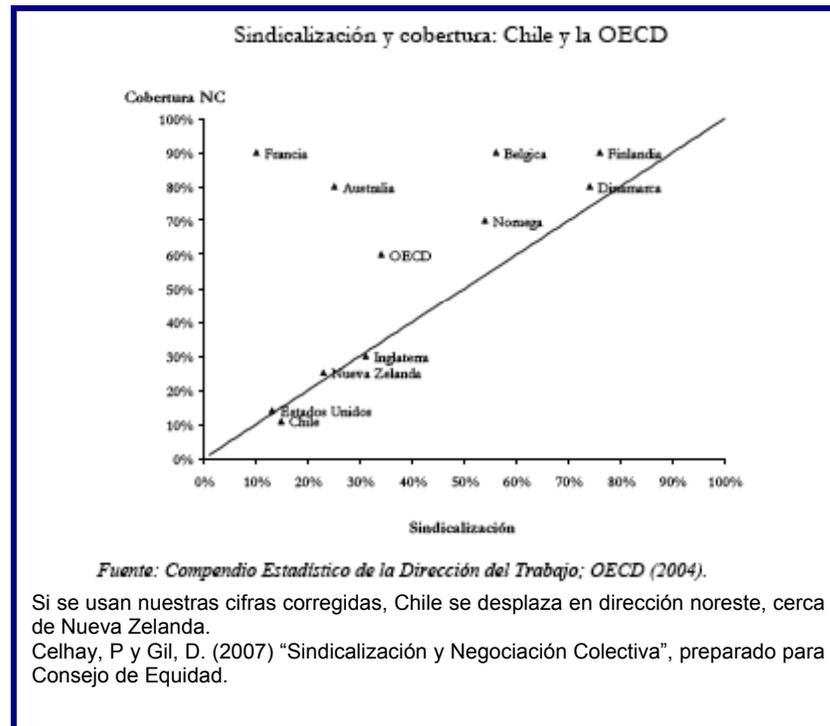
¹⁰ Visser, J. (2006).

2.3. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Mientras la tasa de sindicalización es internacionalmente muy diversa y se explica por distintos factores, la tasa de negociación colectiva está correlacionada con el nivel de centralización o descentralización en las relaciones laborales.

Nuestra tasa de negociación colectiva¹¹, tras una caída inicial, logra una mayor estabilidad, e incluso hasta puede insinuar una posible reversión en los últimos años (gráfico N° 3). Su nivel estimado es cercano al 9,5%, comparable a la de países con mercados laborales más descentralizados (gráfico N° 4), como Estados Unidos o Nueva Zelanda, aunque inferior a la de países con modelos de negociación más centralizados como España, Francia y los países nórdicos.

Gráfico N° 4
Sindicalización y Cobertura de la Negociación Colectiva



¹¹ Es importante señalar que existen estimaciones de la cobertura de la negociación colectiva en Chile, las que no miden el número de trabajadores efectivamente cubiertos en cada momento del tiempo, ya sea directamente o por extensión de los beneficios. Se requiere al menos corregir esa tasa por la duración real de los instrumentos colectivos, y de su extensión.

La tasa de negociación colectiva para los trabajadores dependientes del sector privado en empresas con más de 9 trabajadores se acerca al 17%¹². Para estos efectos se corrige la cifra de la Dirección del Trabajo, usando las estadísticas de la encuesta CASEN, de la misma forma en que se revisó antes la tasa de sindicalización.

Cuadro N° 4
Tasas de Densidad Sindical
(Miembros de una organización de trabajadores
respecto de los asalariados)

Tasa	año 2003	2003-1990	2003-1980
Francia	8,3	-1,9	-10,0
Corea	11,2	-6,5	-3,5
Estados Unidos	12,4	-3,1	-7,1
Polonia	14,7	-18,2	
Chile	15,6	-3,6	
España	16,3	3,7	3,4
Suiza (2001)	17,8	-6,5	-13,3
Japón	19,7	-5,6	-11,4
Hungría (2001)	19,9	-43,6	
Nueva Zelanda (2002)	22,1	-28,9	-47,0
Holanda	22,3	-2,0	-12,5
Alemania	22,6	-8,6	-12,3
Australia	22,9	-17,6	-26,6
Unión Europea (2002)	26,3	-6,7	-13,4
Checoslovaquia (2001)	27,0	-19,3	
Canadá	28,4	-4,7	-6,3
Italia	33,7	-5,1	-15,9
Irlanda	35,3	-15,8	-21,8
Eslovaquia (2001)	36,1	-21,2	
Noruega	53,3	-5,2	-5,0
Bélgica (2002)	55,4	1,4	1,2
Finlandia	74,1	1,6	4,7
Dinamarca	70,4	-4,9	-8,2
Suecia	78,0	-2,8	0

Fuente: Visser, J. (2006). Para Chile: Dirección del Trabajo, y por tanto no necesariamente tiene todos los ajustes realizados en el estudio de Visser.

Conforme a la incidencia de los contratos asalariados en los sectores de menores ingresos que se expone en el cuadro N° 5, a partir de propuestas que incrementen la negociación colectiva, no tendrá efectos en la equidad por la vía de un aumento en remuneraciones de los

¹² Sin excluir a trabajadores con contratos a plazo fijo o por obra y faena se llega a valores en torno al 11%.

sectores más pobres, y en cambio se puede esperar que ello incentive más su informalidad.

El modelo descentralizado que existe en nuestro país permite un diálogo al interior de la empresa que facilita soluciones salariales concordantes con la productividad. Es, a su vez, un modelo más coherente con el propósito de equidad en la medida que ofrece opciones reales a empresas nuevas y pequeñas. En una negociación inter-empresas o sectorial predomina la presencia de las empresas más grandes, que siendo más productivas esperan sancionar pronto los acuerdos con sus trabajadores y si ello involucra la pérdida de empleos en empresas de menor tamaño, esto no les preocupa, pues les facilita la penetración y predominio en el mercado. Este escenario no es equitativo, tiende a ofrecer menores remuneraciones a las potenciales en las empresas más productivas y a sacar del mercado a las menos productivas y a las más pequeñas, invitándolas a participar de la informalidad. A su vez, esto dificulta el emprendimiento y la innovación al colocarle barreras de entrada a las nuevas iniciativas empresariales.

Cuadro N° 5
Cobertura de Empleos con Contrato
Población Mayor de 15 años

	quintil 1	quintil 2	quintil 3	quintil 4	quintil 5
asalariado con contrato/ocupados	49,7%	60,3%	64,0%	61,8%	57,6%
asalariado/ocupados	79,1%	81,0%	79,9%	74,1%	66,5%
asalariados con contrato/PEA	17,0%	28,8%	35,3%	38,2%	39,0%
asalariados/PEA	27,0%	38,6%	44,1%	45,8%	45,1%
ocupados/PEA	34,1%	47,6%	55,2%	61,9%	67,8%

PEA es la población mayor de 15 años
En todos los casos se excluye a quienes declaran desconocer su situación
Fuente: CASEN 2006

2.4. CLIMA LABORAL

Una actitud empresarial adversa a la negociación colectiva y a la sindicalización debiera verse reflejada a través de un clima laboral negativo al interior de las empresas. La evidencia, si bien muestra diferencias entre la percepción de los trabajadores y de sus dirigentes sindicales, nos muestra un clima más bien favorable.

Los dirigentes sindicales, al momento de preguntárseles por explicaciones posibles a la baja tasa sindicalización, asignan en 2006 un 21,3% a la falta de utilidad del sindicato, un 17% a que obtienen más beneficios sin sindicalizarse y un 46,3% al temor a represalias (cuadro N° 6 A). En el tiempo la impresión es más o menos similar.

Cuadro N° 6

Percepción de la Actitud hacia la Sindicalización y las Negociaciones Colectivas

A) Percepción de la actitud de los no sindicalizados hacia la sindicalización, según dirigentes sindicales (En porcentaje; suma vertical 100%)					
	1998	1999	2002	2004	2006
No ven la utilidad del sindicato	26,8	30,0	26,8	15,8	21,3
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	15,2	13,0	12,3	17,5	15,0
No lo hacen por temor a consecuencias negativas en su trabajo	44,4	40,0	45,3	52,4	46,3
Otra razón	13,6	17,0	15,6	14,4	17,4
Total	100	100	100	100	100
B) Actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato según dirigentes sindicales. (En porcentajes; suma verticalmente 100%)					
					2006
Da facilidades					55,2
Ni facilita ni dificulta					28,7
Pone dificultades					16,1
Total					100
C) Razones de por qué no se ha formado sindicato, según trabajadores de empresas sin sindicato (En porcentaje; suma vertical 100%)					
Razones	1998	2002	2004		
Poco personal	36,1	No se les consultó			
No se necesita	22,2				
Poco interés	17,7				
Desorganización	7,0				
Temor	6,4				
No sabe, no responde	3,5				
No tiene responsabilidad	3,1				
Trato directo con empresa	1,8				
Otros	1,7				
Mala experiencia	0,5				
Total	100				
D) Razones por las que no ha habido negociación colectiva en los últimos 5 años, según dirigentes sindicales y trabajadores. (En porcentaje; suma vertical 100%)					
Razones	1999	2002	2004		
Imposibilidad legal (hay menos de 8 trabajadores)	19,6	17,5	12,1		
No reunieron el quórum necesario	5,2	2,8	5,8		
Hubo una actitud negativa de parte de la empresa	3,9	2,6	1,9		
Los trabajadores no estaban interesados	36,4	35,6	40,4		
No hay sindicato	9,7	29,7	29,8		
La empresa ofreció mejorías sin negociación	24,7	7,1	5,7		
Otra razón	0,5	4,6	4,4		
Total	100	100	100		
E) Percepción de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva, según trabajadores y dirigentes sindicales. (En porcentajes; suma verticalmente 100%)					
	1998	1999	2002	2004	2006
totalmente favorable	4,3	4,6	5,8	6,9	11,7
muy favorable	32,0	6,0	10,6	8,2	11,7
favorable	14,4	34,7	30,7	50,9	38,8
ni favorable ni desfavorable	27,4	37,4	30,4	18,3	24,3
subtotal favorable o neutro	49,3	82,7	77,5	84,3	86,5
obstaculizante	40,8	8,8	12,3	8,4	5,8
muy obstaculizante	6,5	3,5	5,1	4,2	1,9
totalmente obstaculizante	3,2	4,9	5,2	3,2	5,8
subtotal obstaculizante	50,5	17,2	22,6	15,8	13,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encla, varios años.

Los dirigentes sindicales, ahora al consultarles sobre la actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato, consideran que solo en el 16,1% de los casos pone dificultades, mientras que en 55,2% da facilidades y en el 28,7% restante de las respuestas se considera que la actitud de la empresa es percibida como neutra.

Los trabajadores, en cambio, no comparten para nada la impresión de sus cúpulas (cuadro N° 6 C). Ellos, en 1998, no asignaban más de 6,4% al temor a las represalias, y en los demás casos lo atribuyen al desinterés.

En el mismo cuadro N° 6, se pregunta tanto a los dirigentes sindicales como a los trabajadores sobre las razones por las que no ha habido negociación colectiva en su empresa en el año 2004. En un 40% de las respuestas se destaca la falta de interés, y en 29,8% la falta de sindicato. La imposibilidad legal es la respuesta en un 12% de los casos. En los años previos las respuestas son similares a excepción de que en 1999 la ausencia de sindicato y la entrega de beneficios sin negociación colectiva tienen un traspaso de preferencias.

Los trabajadores y los dirigentes sindicales en 2006 (cuadro 6 E) perciben que la actitud de la empresa en la última negociación colectiva es obstaculizante en un 13,5% de los casos, porcentaje que además ha sido decreciente en el tiempo. Como contraparte, es favorable o neutra en el 86,5% de los casos.

Cuadro N° 7
Huelgas Legales

	Número huelgas	Número trabajadores	Días Hora Hombre involucrados
1990	176	25.010	245.192
1991	219	45.910	730.925
1992	247	26.962	344.708
1993	224	25.098	311.979
1994	196	16.209	229.428
1995	187	24.724	350.124
1996	183	25.776	228.772
1997	179	19.278	250.599
1998	121	12.608	123.507
1999	108	10.667	103.232
2000	125	13.227	114.306
2001	86	11.591	127.157
2002	117	14.662	207.224
2003	92	10.443	73.467
2004	125	13.013	172.858
2005	101	11.209	99.931
2006	134	15.602	195.344
2007	146	17.294	163.770

Fuente: Estadísticas de la Dirección del Trabajo

Finalmente, un indicador adicional que vale la pena analizar para apreciar la evolución del clima laboral es la evolución de las huelgas. Las estadísticas de la Dirección del Trabajo muestran que tras un incremento transitorio a principio de los noventa, tanto el número de huelgas legales, como del número de trabajadores en ellas involucrados o de los días horas hombre involucrados en el conflicto, se ha estabilizado en niveles bajos (cuadro N° 7).

En síntesis, la evidencia reconoce un buen clima laboral, no obstante hay una mayor desconfianza a nivel de cúpula, que debemos tratar de superar, y evitar así un escenario propicio a la politización de las relaciones laborales. Contribuye a este propósito fomentar la capacitación y la mayor profesionalización de las relaciones entre los trabajadores y la empresa. Se sugiere un esfuerzo dual de más capacitación a los dirigentes sindicales y en paralelo fomentar un mayor status a la gerencia de personal en las empresas chilenas. Lo anterior en el convencimiento de que solo con relaciones armónicas pueden esperarse acuerdos que favorezcan incrementos en productividad y mayores remuneraciones, todo consistente con más y mejores empleos.

2.5. SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

Una institucionalidad laboral exitosa se mide por la relación entre los salarios y la productividad. Si no existe una relación estrecha, esa institucionalidad no se puede sostener, tanto por razones económicas, como sociales y políticas.

El cuadro N° 8 resume el crecimiento de la producción media desde 1993 en adelante, construido a partir del crecimiento del producto interno bruto en moneda constante por ocupado¹³. La segunda columna mide el incremento de salarios reales. En general, se observa una alta convergencia entre la evolución de las remuneraciones y de la productividad. Si se toman los años 2000 a 2006, en los que la tasa de desempleo y los incrementos discretos en costos laborales asociados al incremento del salario mínimo pre crisis de 1998 y a cambios legales discretos que ajustaron al alza los costos laborales que pudieron haber anticipado un mayor rezago en las remuneraciones. Ello no ocurrió y, por el contrario, se mantuvo la misma tendencia de la década previa en que el incremento de los salarios es prácticamente igual al de la productividad.

¹³ La medida supone que el producto marginal es igual al producto medio. En estricto rigor, se asume que las variables presentan una variación semejante en períodos suficientemente largos.

Cuadro N° 8
Remuneraciones y Productividad

	incremento productividad	incremento remuneraciones reales	tasa desempleo
1994	4,8%	6,5%	7,8%
1995	9,3%	4,8%	7,4%
1996	5,6%	4,1%	6,5%
1997	4,6%	2,4%	6,1%
1998	1,1%	2,7%	6,2%
1999	0,7%	2,4%	10,0%
2000	2,6%	1,4%	9,7%
2001	2,4%	1,6%	9,9%
2002	0,3%	2,0%	9,8%
2003	0,0%	0,9%	9,5%
2004	3,2%	1,8%	10,0%
2005	1,8%	1,9%	9,3%
2006	2,6%	2,0%	8,0%
promedios:			
1993 a 2000	4,1%	3,5%	7,7%
2000 a 2006	1,7%	1,7%	9,4%
1993 a 2006	3,0%	2,7%	8,5%

Fuente: Elaborado a partir de cifras de empleo del INE y de producto de Cuentas Nacionales, Banco Central. La productividad se mide a partir de la variación del índice de producción dividido por los ocupados (producto medio por trabajador). Las remuneraciones reales se miden con el Índice de Remuneraciones del INE, deflactado por IPC.

2.6. EN SÍNTESIS...

El bajo nivel de empleo, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, y particularmente en los hogares de menores ingresos, es una señal de que las remuneraciones no son inferiores a la productividad, sino al revés. Ello nos impone un desafío, pues si se desea aumentar la equidad es fundamental ofrecer más empleo especialmente en los sectores con menor calificación laboral. Más aún, dada la alta informalidad, es probable que la menor ocupación en los hogares de menores recursos sea incluso, en un alto porcentaje, de tipo informal.

Se debe tener cuidado, entonces, al momento de ofrecer propuestas que puedan incrementar esas brechas, en perjuicio del objetivo de incrementar la equidad.

De hecho, la motivación por incrementar la sindicalización, no puede justificarse por la comparación internacional, ni en cuanto al nivel de la tasa ni a su tendencia. Las razones que se han dado por el retroceso de la sindicalización a nivel mundial son diversas, y difíciles de revertir. En todo caso, no existe evidencia clara de que de revertirse ello contribuiría a una mayor equidad.

El nivel de negociación colectiva, por su parte, es comparable al de países con sistemas de negociación descentralizada, modelo que descansa en la búsqueda de acuerdos intra-empresa en beneficio de un esfuerzo colectivo por incrementar la productividad y reflejar esos incrementos en remuneraciones compatibles.

La conflictividad laboral en las empresas muestra un nivel bajo y estable, ya sea a través de encuestas de clima laboral como de estadísticas de huelgas legales. No parece descartarse, en consecuencia, que las tasas de negociación colectiva no son inferiores a las deseadas. En todo caso, la evolución de las remuneraciones y de la productividad tampoco permite avalar que el sistema no esté funcionando como se espera.

En consecuencia, el esfuerzo y el acento en las propuestas estará más en incentivar la negociación colectiva con nuevas opciones que permitan incrementos en la productividad, lo que apunta por un lado a incrementar la productividad y así se pretende reducir las brechas de empleo que castigan particularmente a los trabajadores jóvenes y de menor calificación, y reducir los incentivos a la informalidad.

Esta propuesta busca fortalecer:

- a) el respeto a los derechos fundamentales **al** trabajo y **en el** trabajo,
- b) promover relaciones laborales armónicas y contributivas
- c) incentivar la implementación de canales de comunicación permanentes para la solución de conflictos al interior de las empresas.
- d) incluir a las empresas pequeñas y medianas
- e) perfeccionar y modernizar la institucionalidad
- f) reducir los costos cíclicos

El tema, por consiguiente, no pasa por validar un objetivo de aumentar la negociación colectiva a cualquier costo, sino de mejorarla y de fomentar una cultura que promueva un camino constructivo de búsqueda de incrementos de productividad en beneficio de incrementos de salarios sustentables, sin generar exclusión.

III. PROPUESTAS

Se busca fomentar mejores relaciones laborales a través de acuerdos en un mayor conjunto de materias en interés y beneficio de los trabajadores y su empleador. Ello requiere la concurrencia voluntaria de las partes, un ambiente confiable y equilibrado, que sea además comprensivo de la estructura productiva.

En un mundo global y altamente competitivo, con permanente cambio tecnológico, es preciso compatibilizar la necesidad de resguardar derechos laborales con la efectiva necesidad de que las estructuras productivas se adapten al momento en que la competencia externa lo demande. En países altamente reglados como el nuestro se puede pasar a un sistema menos regulado directamente desregulando algunas materias en el Código del Trabajo.

Lo que acá se propone es una fórmula negociada, en la cual la ley establezca una regla por defecto cuando las partes no convienen un sistema alternativo, y siempre que ese acuerdo sea una real expresión de la voluntad de las partes y respete los derechos básicos que la ley defina para estos efectos.

Se destaca que, de esta manera, se ofrece a la empresa una posibilidad atractiva de abrirse a una mesa de diálogo con sus trabajadores, pues ella puede permitirle adaptar su modalidad de trabajo mejorando su productividad. En la medida que esto suceda, se esperan ganancias adicionales que permitirán compensar a los trabajadores que acepten esos acuerdos de adaptabilidad, permitiendo incrementar los beneficios de los trabajadores y de la empresa. Los mayores beneficios que se traspasen a los trabajadores serán mayores o iguales al posible costo que conlleva la adaptabilidad, pues de lo contrario ese acuerdo será rechazado por ellos. Con todo, la norma debe resguardar que esa voluntariedad sea efectiva, que dichos acuerdos se respeten y fiscalicen con igual rigurosidad que una ley, y debe explicitar el marco dentro del cual se pueden diseñar estos acuerdos, preservando los aspectos sustanciales que no pueden ser negociados entre las partes.

Este nuevo mecanismo debe ser demandado por la empresa, ofrece oportunidades a los trabajadores y, por lo tanto, deberá además actuar como un nuevo incentivo para fomentar o incentivar más y mejores negociaciones colectivas.

3.1. ADAPTABILIDAD LABORAL PACTADA

Las materias que según el Código del Trabajo se pueden negociar colectivamente son amplias e incluyen las condiciones comunes de trabajo y las de remuneraciones u otros beneficios en especies o en dinero¹⁴. La ley excluye explícitamente aquellas materias que limiten o restrinjan la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.¹⁵ De esta manera, el único límite está en lo que se refiere al libre ejercicio del derecho a administrar la propiedad.

Sin embargo, esta aparente amplitud en las materias a negociar queda desplazada en la práctica por el detalle con que la ley aborda algunos aspectos, los que pasan a ser derechos irrenunciables. En muchos casos, esas normas impiden opciones que pueden facilitar una mejor conciliación entre trabajo y familia.

El detalle incorporado en la ley también dificulta la posibilidad de adaptarse al cambio permanente al cual están enfrentadas las empresas. La globalización y el cambio tecnológico demandan una capacidad de adaptación muy superior a la que era posible imaginarse al establecer la lógica de nuestro Código del Trabajo. La minuciosidad de sus normas queda de manifiesto al señalarse que:

- “la jornada semanal se puede distribuir en no menos de 5 ni más de seis días en una semana”.
- “la jornada parcial debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”.
- se establece un límite a la contratación de trabajadores extranjeros.

Con esta lógica no es de extrañar que nuevamente hayan comenzado a proliferar normas especiales para un creciente número de actividades, tratando de adaptar el detalle de las normas generales a sus particularidades. Se requiere revisar nuestro Código del Trabajo y establecer un marco de normas más acordes con la realidad del siglo XXI.

De este modo, se propone identificar ese conjunto de materias legales y en lugar de sustituir la norma vigente, se sugiere establecer un rango dentro del cual se pueda negociar una flexibilidad respecto a lo que está vigente, pero sujeto siempre a un estándar mínimo nuevo definido en la ley en su mérito. Así, se mantiene la norma vigente y sería voluntario para los trabajadores aceptar la modificación de las condiciones hoy en aplicación, y siempre dentro de las opciones que la ley permita. De

¹⁴ Artículo 303 del Código del Trabajo, inciso primero; y artículo 306, inciso primero.

¹⁵ Artículo 306 del Código del Trabajo, inciso segundo.

lograrse un acuerdo, el convenio es obligatorio y sus incumplimientos serían violaciones contractuales que se pueden denunciar y fiscalizar. Los incumplimientos a dichos contratos deben sancionarse con una sanción más alta por tratarse de violaciones a acuerdos establecidos sobre la base de la buena fe.

El interés de promover esta opción es, por una parte, fomentar una cultura de diálogo y colaboración entre la empresa y los trabajadores, los que podrán constatar en los hechos que estas instancias ofrecen múltiples opciones en beneficio de ambos. Se promueve, a su vez, un acuerdo que permita incrementar la productividad y las remuneraciones

El sistema de adaptabilidad pactada ofrece nuevas posibilidades que enriquecerían las negociaciones colectivas, mejorando las relaciones laborales, y deberían ser aplicables a empresas de cualquier tamaño. Se desarrollaría un marco que redundaría en beneficios para los trabajadores y la empresa. Estaríamos, además, promoviendo una cultura de relaciones laborales que debe aumentar la tasa de negociación colectiva y también mejorar la calidad de las relaciones laborales.

Para estos efectos se identifica un conjunto de materias que hoy son estrictamente definidas en el Código Laboral, pero que se plantea queden sujetas a adaptabilidad si se cumple un conjunto de condiciones:

- Son voluntarias para ambas partes, aunque una vez firmadas pasan a ser obligatorias;
- Se negocia con un grupo negociador¹⁶ o sindicato representativo de los trabajadores involucrados en la decisión. Para estos efectos se exige la aprobación de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados;
- La votación es secreta y ante el Inspector de Trabajo que actúa como ministro de fe;
- Los acuerdos pasan a ser fiscalizables. Se sancionará sus violaciones como si se tratara de incumplimientos legales;
- Para estos efectos las sanciones por incumplimiento a estos acuerdos deben someterse a sanciones más altas, dado que se transgredió la buena fe.
- Los acuerdos pasan a tener la misma calidad de un contrato colectivo.

Los acuerdos de adaptabilidad se pueden negociar con sindicatos o con grupos negociadores. En empresas con menos de 8 trabajadores se propone extender la formalidad del mecanismo de negociación colectiva

¹⁶ Existe hoy reconocimiento de que existe un alto grado de formalidad en el procedimiento de la negociación colectiva.

para efectos de que se puedan suscribir estos acuerdos entre las partes, siempre dentro de los límites que la ley define¹⁷. Si bien en estas empresas con tan pocos trabajadores el acuerdo de adaptabilidad se adopta por un número reducido de trabajadores, de ello no se deriva una fragilidad o desprotección de parte de los trabajadores, dado su reducido número de integrantes, pues en estos casos la contraparte empresarial corresponde a una micro o pequeña empresa también bastante frágil.

Naturalmente, y dado el carácter voluntario, si los trabajadores consideran que un grupo negociador es insuficiente para que los represente adecuadamente en un pacto de esta naturaleza, siempre podrán rechazar la posibilidad de este pacto, o bien podrán solicitar hacerse representar por un sindicato, incluso inter-empresa. El empleador en este caso podrá aceptarlo, o renunciar al acuerdo de flexibilidad.

De igual manera, cualquiera de las partes puede negarse a continuar negociando en cualquier momento.

Como se puede apreciar, el mecanismo abre opciones muy diversas para que los actores laborales encuentren nuevos espacios y modalidades de acercamiento, lo que ofrece una gran variedad de alternativas para quienes desean promover más y mejores negociaciones colectivas.

Este tipo de acuerdo debiera permitirse para una gran diversidad de materias. A modo de ejemplo se refieren las siguientes:

a) Ajustes de horario y jornadas excepcionales

La ley establece una jornada semanal de 45 horas, que no puede cumplirse en menos de cinco días ni en más de seis, con un máximo de diez horas diarias. Esta modalidad no permite ajustar la jornada a los ciclos productivos que puedan producirse en el transcurso del año o del mes. De esta forma es preciso recurrir a equipos especiales en ciertos períodos del año, pudiendo acordarse con los propios trabajadores redistribuir la jornada en el año de manera de trabajar más horas en ciertos períodos, a cambio de trabajar menos en otros, o de extender períodos de vacaciones, entre otras fórmulas.

Por otra parte, existen formas de establecer turnos continuos, aunque muchas veces ello requiere acudir a fórmulas particulares. Es así como al reducir la jornada de 48 a 45 horas semanales varias empresas se vieron enfrentadas a serias dificultades para establecer turnos

¹⁷ Se destaca que la formalidad del sistema vigente ofrece garantías a los trabajadores, al punto que desde sectores cercanos al mundo laboral se ha llegado a proponer la flexibilización y desregulación de la negociación colectiva.

compatibles con sus necesidades productivas, y en varios casos se acudió al sistemas de jornadas excepcionales con la autorización especial de la Dirección del Trabajo. Actualmente la ley es genérica para definir las circunstancias que ameriten estas jornadas excepcionales; sin embargo, no basta el acuerdo con los trabajadores, sino que se requiere además la autorización de la Dirección del Trabajo y, adicionalmente, una vez autorizados, el proceso debe repetirse cada 4 años.

La regla general, por su parte, considera que no está permitido trabajar en domingos y festivos, y luego se definen las excepciones; y entre ellas, las que quedan sujetas a un máximo de dos domingos al mes, no obstante los recargos y compensaciones que corresponda. Frente a casos de emergencias, se puede recurrir a horas extraordinarias para prolongar jornadas o trabajar en días adicionales; sin embargo, si la emergencia requiere postergar o adelantar o incluso suspender jornadas laborales, la ley sólo permite adelantar o retrasar la jornada hasta una hora y con 30 días de anticipación. Los ejemplos señalados sin duda se justifican cuando se analizan casos específicos, pero encarecen el uso más intensivo del capital invertido.

Estudios para el caso de Chile muestran que si un 50% de los establecimientos industriales que trabajan con turnos seis días a la semana pasaran a un régimen de jornada continua de siete días, ellos podrían tener un mejor aprovechamiento de la capacidad instalada, permitiendo un incremento en el empleo y una ganancia para el país superior a un 1% del producto.¹⁸ De esta forma, las dificultades que se establezcan para establecer turnos productivos tienen efectos adversos que, de evitarse, incrementarían la productividad y el empleo.

Los pactos de adaptabilidad de jornada pueden incorporar variantes como las siguientes:

- Distribución base de la jornada a lo largo del año, respetando un máximo anual de horas trabajadas equivalente a la jornada laboral semanal vigente debidamente anualizada. Esto significa que el concentrar horas en determinados meses redundaría en jornadas más reducidas en otros meses del año, o en aumento en las vacaciones. Se requiere mantener límites, tales como un máximo de horas trabajadas al día, un número máximo de días de trabajo continuo.
- Autorizar la aplicación de las jornadas excepcionales en los casos que así lo acuerden los trabajadores y la empresa, limitándose la autoridad a tomar nota de dichos acuerdos.

¹⁸ Ver González, Mizala y Romaguera (2000). El estudio estima el incremento del empleo en unas 30.000 vacantes adicionales.

- Ajuste de jornada en caso de emergencia¹⁹. Los acuerdos pueden incorporar cláusulas que permitan reaccionar en forma más expedita frente a imprevistos, donde se consideran las opciones autorizadas, el aviso previo que se requiere y la modalidad de compensación. Por ejemplo, en caso de cortes de luz anunciados es posible retrasar o suspender turnos, los que se compensan con un máximo de horas diarias.
- Establecer un banco de horas extraordinarias a distribuir a lo largo del año. Asociado a lo anterior, se permite asignar un total de horas que se pagan con recargo cuando la jornada por razones de emergencia excede de un cierto número de horas, o bien para incrementar las horas trabajadas en día domingo o festivo.
- Banco de horas de pre y post-natal: este descanso se define a partir de un total de horas, las que pueden distribuirse en un período de tiempo más prolongado, pero con jornadas más reducidas. Es decir, la madre puede optar por reintegrarse con media jornada, pero manteniendo el mismo total de horas de descanso, distribuidas en un mayor número de meses. La norma legal restringirá esta práctica, estableciendo un período de post natal en que el descanso es completo.

b) Ajustes de remuneraciones²⁰

Se facultan acuerdos para reducir las remuneraciones, y con ello la jornada, por un período de seis meses o más (lo que puede ajustarse a la persistencia de la crisis). En estos períodos, los contratos quedan congelados total o parcialmente por el período que se convenga, con un límite legal máximo (antigüedad, remuneración, etc.). Después del plazo, ellos se restablecen completamente. Si en el período la empresa quiebra, prevalecen los derechos laborales establecidos en los contratos temporalmente congelados.

Esto permitiría que ante la necesidad de ajustes en respuesta a la menor demanda agregada, en lugar de perder empleos en forma permanente, se mantenga la opción de reducir las horas trabajadas con un menor

¹⁹ La ley establece una opción de compensar horas no trabajadas si se da libre un día entre dos feriados, pero no si hay dos días entre feriados. Por otra parte, se limita la posibilidad de atrasar o adelantar la jornada en casos de emergencia, a 1 hora y con un aviso previo de al menos 30 días, plazo que se contradice con el concepto de emergencia para el cual se contempla su uso. Una alternativa sería establecer varias jornadas alternativas en los contratos individuales.

²⁰ En todo caso se destaca que buena parte de los inconvenientes o dificultades asociados a los ajustes de remuneraciones se relacionan con el derecho eventual a indemnizaciones por años de servicios. Este no es el único costo que genera y por tanto se recomienda revisar la conveniencia de mantener el sistema en los términos vigentes en su propio mérito. Sin embargo, no se profundizará en ello por ser ajeno al tema central de este trabajo.

impacto en el ingreso familiar que la opción de caer en desempleo. Esta alternativa favorecerá ajustes menos dramáticos frente a *shocks* adversos, que hoy impactan severamente la tasa de desempleo, y consecuentemente distribuyen el costo del ajuste en forma muy desigual.

d) Cierre temporal

De la misma manera se propone autorizar negociar un período en el cual un grupo o todos los trabajadores de una empresa aceptan congelar sus derechos laborales por un período no superior a 6 meses (eventualmente prorrogable) condicionado ello a que se mantiene el pago de cotizaciones previsionales y que los contratos vigentes se reanudan transcurrido el plazo. En el período de congelamiento evidentemente el trabajador es libre de trabajar en otras actividades.

Incluso en casos extremos, el trabajador puede reservar su oportunidad de reintegrarse a un empleo que conoce, y cuya experiencia le permitiría recuperar un nivel de ingresos mayor que lo que pueda lograr en otro empleo, donde debe reiniciar su proceso de aprendizaje y adaptación.

e) Gratificaciones y salarios participativos

La ley actualmente obliga a otorgar gratificaciones, las que pueden ser iguales a 4,75 ingresos mínimos mensuales o al 30% de las utilidades, descontado un 10% de interés calculado sobre el capital propio de la empresa. En la práctica la mayoría de las empresas opta por la primera alternativa. Se limita en gran medida la posibilidad de disponer de salarios participativos, los que alinean los intereses de los trabajadores con el dueño, y fomentarían un diálogo constructivo. El éxito de la empresa y sus resultados dependen sustancialmente del esfuerzo de sus trabajadores. En todo caso, es importante tener presente que la ley permite pactar participaciones sobre las utilidades de la empresa, de una sección de ella o de un establecimiento de la misma, las cuales pueden ser diferentes para grupos de trabajadores o para cada uno de ellos.

Los salarios participativos ofrecen además ventajas macroeconómicas, pues permiten ajustar los pagos a la baja en ciclos adversos, evitando acudir masivamente a ajustes cuantitativos.

Las explicaciones para preferir pagar 4,75 ingresos mínimos son variadas y sin descartar razones culturales, incide en ello que no se permite una gratificación inferior al 30% de las utilidades, y que además se corre el riesgo de que ellas sean consideradas como base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio. En efecto, bajo ciertas circunstancias las gratificaciones han sido usadas como base de cálculo

para las indemnizaciones por años de servicios, pese a que la gratificación anual está expresamente excluida, ya sea porque se paga en la forma de anticipo mensual o porque incrementan los pagos promedios en forma sostenida.

Debe tenerse presente que, si bien la razón de ser de las gratificaciones es compartir las utilidades, el costo asociado al riesgo de que sean consideradas base de indemnizaciones por años de servicio surge del hecho de que la volatilidad en las utilidades, propia del riesgo empresarial, se amplifica de acuerdo a la antigüedad del trabajador por efecto de las indemnizaciones por años de servicio.

Ello debe corregirse y debiera además autorizarse a realizar anticipos de gratificaciones. Más aún, los acuerdos debieran poder contemplar otras compensaciones o acuerdos intertemporales para que empresas que han atravesado períodos prolongados con pérdidas, al iniciar su repunte financiero puedan postergar el pago de gratificaciones a cambio de incrementarlas en períodos de bonanza, manteniendo un cierto promedio en el transcurso de un promedio de años y/o definir otros mecanismos que se adapten al ciclo, pero reduciendo su volatilidad.

Por lo tanto, se debería desvincular claramente las gratificaciones de las indemnizaciones por años de servicio y eliminar el límite de 30% de las utilidades que hoy establece la ley, lo que contribuye a seleccionar la alternativa de 4,75 UTM. Como contraparte, una vez que se acuerde un mecanismo, éste debe respetarse o solo podrá cambiarse por un nuevo acuerdo, y no en forma unilateral.

f) Otros

Una de las ventajas de la adaptabilidad pactada radica precisamente en aprovechar la riqueza de circunstancias que pueden requerir de pactos de adaptabilidad que ningún ejercicio burocrático, por extenso y acucioso que sea, logrará completar. No es conveniente restringir los espacios a convenios especiales de capacitación, planes de seguridad e higiene u otras materias que interesen a las partes. Es conveniente, por lo tanto, pensar en instancias especiales para recoger este tipo de demandas y en las formalidades para incorporarlas en el ejercicio de adaptabilidad. Ello, sin embargo, debe estudiarse más detenidamente, pues debe respetarse el marco de los preceptos constitucionales y de la competencia de los mercados.

3.2. CERTIFICACIÓN DE RELACIONES LABORALES

Se busca promover la existencia de un equivalente a las normas ISO para las relaciones laborales, que estén referidas a un conjunto de materias lo más objetivas posible, tales como:

- a) cumplimiento de normas y acuerdos,
- b) instancias periódicas de diálogo al interior de las empresas,
- c) cotizaciones previsionales al día, etc.

Lo que se desea es un sistema estandarizado, legitimado, fácil de verificar y, en consecuencia, expedito, transparente, confiable e independiente. Para estos efectos habría empresas especializadas que realizarían esta certificación.

Su objetivo es incentivar las buenas prácticas laborales, lo que sirve de apoyo y complementa la fiscalización de las normas laborales de parte de las entidades gubernamentales, y ello naturalmente redundaría en beneficio de los propios trabajadores. Si bien es claro que esta propuesta favorece a los trabajadores, cabe preguntarse por qué las empresas voluntariamente accederían a que le certifiquen la calidad de sus relaciones laborales.

La respuesta a lo anterior es simple: el sistema ofrece una serie de beneficios a las empresas con buenas prácticas:

- a) aquellas empresas de buena conducta potencian un mejor clima interno con sus trabajadores;
- b) incrementan el interés de los trabajadores por ingresar a trabajar en la empresa, lo que atrae a los mejores;
- c) aumenta la fidelidad de los consumidores que valoran la responsabilidad social empresarial;
- d) la publicidad de esta información genera un círculo virtuoso en beneficio de las relaciones laborales armónicas y de mejorar la calidad del empleo.

El rol que le cabe al Estado en esta materia es el de normalizar o estandarizar el servicio, lo que contribuiría a su difusión al menos en la etapa inicial. Su participación en todo caso debe contribuir a ofrecer un mecanismo confiable y ventajoso para los actores, pues si se le sobre-regula y lo transforma en un instrumento poco atractivo no habrá demanda y habrá perdido su valor.

Este sistema no sustituye el rol de la fiscalización pública y, en todo caso, la fortalece al entregar un mecanismo que puede servir para focalizar mejor el esfuerzo de control de legalidad de parte de la autoridad.

En cambio puede concebirse como una puerta de entrada a la adaptabilidad laboral. Sin embargo, para ello el sistema debe ser extremadamente simple, de modo de cubrir el universo de empresas que lo demanden. Se requerirá también un más estricto control del sistema, arriesgando su burocratización y pérdida de valor como incentivo a mejorar las prácticas laborales. Lo último atentaría en contra de la potencialidad del sistema de certificación. De aquí que las propuestas se formulen en forma independiente unas de otras.

La propuesta, sin embargo, no liga ambos sistemas, al menos en tanto no se compruebe que su costo no se traduzca en un obstáculo para la promoción y avance de la adaptabilidad laboral en empresas de todos los tamaños, de manera de no generar competencia desleal entre empresas grandes y pequeñas o medianas. El problema de costos se debe analizar en cuanto al valor de la certificación individual y al de cubrir el universo de empresas que lo requerirían.

IV. RESULTADOS ESPERADOS

La propuesta central es crear un sistema de adaptabilidad laboral, en lugar de flexibilizar directamente la normativa laboral. Ello con el fin de construir una propuesta que cumpla con la necesaria adaptabilidad a que están sometidas las economías modernas, pero a su vez fomentar las buenas prácticas y las mejores relaciones laborales en la empresa, en la medida que se obliga a sentarse a negociar este instrumento de adaptabilidad. El resultado satisface así la demanda por más diálogo social y lo circunscribe en la empresa, fomentando la búsqueda de soluciones entre quienes son los actores que deben en conjunto desafiar a la competencia en los mercados, compartir esfuerzos y encontrar mecanismos para compartir el premio. El foco de mantener el eje de la propuesta en la empresa ofrece varias ventajas:

- Facilita que la información sea más fluida y el diálogo más constructivo;
- construye relaciones en la empresa;
- se concentra en la realidad de la empresa, y así permite ajustarse a su realidad;
- evita la cartelización y la exclusión de sectores de trabajadores desprotegidos por no haber logrado participar del mercado laboral formal.

La integralidad de la propuesta contribuye así a generar un **círculo virtuoso** con más negociación colectiva, más participación, y mejor clima laboral. Contribuye a ello que el mecanismo opere con incentivos adecuados para sumar a ambas partes en un interés común.

En particular se detectan los siguientes resultados:

- a) fomenta la negociación colectiva;
- b) fomenta una cultura participativa entre los trabajadores y su empresa;
- c) fomenta las buenas prácticas laborales y contribuye al mejor clima laboral;
- d) permite lograr mejoras en la calidad de vida, ayudando a conciliar mejor la familia con el trabajo;
- e) incrementa la motivación de los trabajadores, quienes pueden acordar una mayor participación de las utilidades de la empresa;
- f) reduce el costo del ajuste frente a *shocks* adversos, reduciendo la probabilidad de perder el empleo, y facilitando la reincorporación después de superada la crisis.

Esta propuesta suma a la pequeña y mediana empresa, dado que el mecanismo de acceso no depende del número de trabajadores, sino de la calidad de sus relaciones laborales.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cowan, K., Micco, A., Mizala, A., Pagés, C. y Romaguera, P. (2003) “Un diagnóstico del Desempleo en Chile” BID (Banco Interamericano de Desarrollo) y Universidad de Chile.
- Dirección del Trabajo “Compendio de Series Estadísticas: 1990-2006”.
- Encuesta CASEN. Varios años.
- Estudios Económicos de la OECD: Chile. (2005).
- González, P., Mizala, A. y Romaguera, P. (2000) “Flexibilidad, Jornada Laboral y Sistema de Turnos: Efectos de la Legislación en Empleo y Producto”. Documento de Trabajo N°91 CEA.
- Lindbeck, A. y Sonower, D. (1990). *“The insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment”*. MIT Press.
- Sapelli, C. (2007) “Algunas Reflexiones sobre los Problemas que Presenta el Funcionamiento del Mercado Laboral”. Puntos de Referencia 289, CEP.
- Solow, R. (1985). *“Insiders and Outsiders in Wage Determination”*. Scandinavian Journal on Economics 87 82)
- Visser, J. (2006) . Union Membership statistics in 24 countries. Monthly Labor Review. January.

Serie Informe Económico

Últimas Publicaciones

- N° 188** **Libertad Económica, Crecimiento
y Pobreza: El Caso de América Latina**
Cristián Larroulet
Febrero 2008
- N° 189** **Cumplimientos de Normas de Transparencia
en Municipios y Gobiernos Regionales**
Bettina Horst
Marzo 2008
- N° 190** **Migración Internacional: El Caso de Chile**
Olivia Igor y Tomás Flores (editor)
Marzo 2008