

Nuevas Reformas Laborales

¿Es lo que los Trabajadores Chilenos Quieren y Necesitan?

HUBERTO BERG M.

- Han surgido distintas voces insistiendo en la necesidad de reformas laborales. Las reformas que han tomado más fuerza este último tiempo son tres. Primero, la referida a entregar el monopolio de la negociación colectiva a los sindicatos terminando con la posibilidad que existe hasta ahora de que grupos de trabajadores que no pertenecen a un sindicato puedan negociar colectivamente. Segundo, eliminar la posibilidad de que la empresa pueda contratar trabajadores de reemplazo durante la huelga, y tercero, establecer que por la sola decisión de los trabajadores se pueda definir una negociación interempresas.
- ¿Reflejan estas últimas propuestas de reforma laboral el verdadero sentir y aspiraciones de los trabajadores chilenos o son los esfuerzos de ciertos grupos por instalar su particular visión de lo que es y debe ser el mundo del trabajo, más allá de lo que pueda estar indicando la realidad?
- Los argumentos que más se escuchan para validar la posición de quienes son partidarios de estas nuevas reformas son de tres tipos: 1) Chile tiene una tasa de sindicalización muy baja, lo que afecta la posibilidad de que los trabajadores puedan aspirar a mejores beneficios, 2) Es necesario incrementar fuertemente el número de trabajadores que negocian colectivamente en Chile, ya que de esto depende en gran medida la posibilidad que éstos tienen de obtener mejores remuneraciones, 3) Necesidad de hacerse cargo del actual nivel de conflictividad existente en el país.
- Respecto del primer argumento, debe considerarse que si la tasa de sindicalización la calculamos sobre la base de trabajadores que de acuerdo a la legislación laboral vigente sí se podrían sindicalizar, nos arroja una tasa de sindicalización de al menos un 25,8% para el período 1995-2006. La baja sindicalización no es tampoco resultado del temor a represalias. La información disponible sugiere que apenas un 6,4% de los trabajadores responde que ésta es la causa de que no exista sindicato en la empresa que trabaja.
- Respecto del segundo argumento, la evidencia disponible no permite concluir que el incremento real de remuneraciones que han percibido los trabajadores a nivel país en un año determinado esté influenciado en alguna manera por el aumento o disminución del número de trabajadores que negociaron colectivamente ese año.
- Respecto del tercer argumento, en encuestas laborales que ha hecho la propia Dirección del Trabajo revelan, en opinión de dirigentes sindicales y trabajadores, que los niveles de conflictividad al interior de las empresas son bajos.
- Así, los distintos antecedentes disponibles no permiten validar las argumentaciones de quienes promueven estas nuevas reformas laborales, dirigidas a introducir sustanciales modificaciones en el sistema de negociación colectiva actualmente imperante en Chile. Quizás sea el momento de dejar de insistir en planteamientos que no sólo no se ajustan a la realidad de Chile y a las tendencias mundiales en esta materia, sino que claramente tampoco contribuyen a resolver los problemas que sí existen en materia de igualdad de oportunidades para la gente más pobre de nuestro país.

Huberto Berg M. Abogado, PUC. Master of Science in Labor & Industrial Relations, Instituto Tecnológico de Nueva York, Estados Unidos. Director de Berg Consultores S.A.

Una vez más, como ya ha sido tradicional durante estos últimos años, surgen distintas voces, incluso desde el propio Gobierno, insistiendo en la necesidad de introducir reformas laborales que entreguen mayores herramientas a los trabajadores para que –por la vía de la negociación colectiva– puedan obtener mejoras salariales de parte de sus empleadores. Se estima que éstas son un elemento clave para que los primeros puedan aspirar a mejores condiciones económicas. Estas herramientas se entregarían por la vía de introducir importantes reformas al actual sistema de negociación colectiva imperante en el país.

Estas propuestas de reforma tienen como base de sustentación la todavía arraigada visión de que en las empresas existiría una permanente lucha entre el capital y el trabajo. Desde su perspectiva, entonces, la única forma que tienen los trabajadores para poder hacer frente a la fuerza del “capital” radica en su posibilidad de oponer una fuerza de similares características. Esta estaría dada, en este caso, no sólo por el número de trabajadores que logran agruparse, sino que también por el hecho de que estos trabajadores estarían amparados por un sindicato que los representaría y protegería.

Ahora bien, si a esto agregamos que además los empleadores, de acuerdo a las propuestas de reforma laboral que se han conocido, no podrían reemplazar a los trabajadores en huelga, resulta evidente que la fuerza de los trabajadores –en el contexto de esta línea de pensamiento– sería absolutamente incontrarrestable.

En función de lograr el objetivo antes señalado, las reformas que han tomado más fuerza este último tiempo son tres. Primero, la referida a entregar el monopolio de la negociación colectiva a los sindicatos, terminando con la posibilidad que existe hasta ahora de que grupos de trabajadores que no pertenecen a un sindicato puedan negociar colectivamente. Segundo, eliminar la posibilidad de que la empresa pueda contratar trabajadores de reemplazo durante la huelga, y tercero, establecer

que por la sola decisión de los trabajadores se pueda establecer una negociación interempresas.

Ahora bien, sin entrar al tradicional debate que siempre se desarrolla frente a iniciativas de este tipo, sobre si unas propuestas como éstas se condicen con los tiempos actuales de una economía globalizada, con tratados de libre comercio, con altísimas exigencias de eficiencia, calidad, adaptabilidad e innovación, donde las antiguas barreras geográficas han dado paso a la conectividad permanente, creo conveniente, en esta oportunidad, entrar a revisar algo que es incluso anterior al posible debate antes mencionado. ¿Reflejan estas últimas propuestas de reforma laboral el verdadero sentir y aspiraciones de los trabajadores chilenos o son los esfuerzos de ciertos grupos por instalar su particular visión de lo que es y debe ser el mundo del trabajo, más allá de lo que pueda estar indicando la realidad?

La mejor forma de salir de dudas es contrastar los argumentos que dan los promotores de las reformas antes mencionadas, con las cifras y antecedentes que dicen relación precisamente con estos argumentos.

Los que más se escuchan, son los siguientes:

Primer grupo de argumentos: *“Chile tiene una tasa de sindicalización muy baja, lo que afecta la posibilidad de que los trabajadores puedan aspirar a mejores beneficios, dado que su fuerza de negociación sería también muy baja”.* Esta situación sería producto del temor que tienen los trabajadores a las represalias de los empleadores ante la decisión de sindicalizarse, lo que ha influido en forma determinante para que las tasas de sindicalización se hayan mantenido en torno al 15% desde el año 1990 a la fecha. Según este argumento, si no fuera por ese temor, que estaría avalado por la gran cantidad de prácticas antisindicales que cometen los empleadores en contra de quienes desean constituir un sindicato o ejercer sus funciones como dirigentes de uno, el sindicalismo en Chile

Cuadro 1

Sindicalización a nivel nacional, sin trabajadores sector público

Año	Nº sindicatos vigentes	FT ocupada	Tasa sind. FT ocupada %	FT ocupada asalariada	Tasa sind. FT asalariada %
1995	12.715	4.682.185	13,6	3.100.665	16,7
1996	13.258	4.829.052	13,6	3.243.452	16,4
1997	13.795	4.943.224	12,5	3.350.654	15,0
1998	14.276	4.950.036	12,4	3.276.276	15,0
1999	14.652	4.857.244	11,9	3.192.874	14,5
2000	14.724	4.815.829	12,4	3.170.319	14,8
2001	15.192	4.908.057	12,2	3.187.987	14,6
2002	16.310	4.997.138	12,4	3.253.178	14,8
2003	16.987	5.129.174	13,1	3.326.674	15,6
2004	18.047	5.290.399	12,9	3.423.609	15,6
2005	19.082	5.343.497	12,7	3.581.293	15,1
2006	19.883	5.787.697	12,2	3.933.474	14,5

Fuente: Dirección del Trabajo.

sería mucho más alto, ya que los trabajadores casi sin excepción se incorporarían a un sindicato o se organizarían para formar uno.

Ahora bien, si revisamos algunas estadísticas cuyo origen es la propia Dirección del Trabajo, se puede constatar que éstas no avalan ninguno de los argumentos mencionados en este punto primero.

En primer lugar, si analizamos la tasa de sindicalización de los trabajadores del sector privado a nivel nacional, comprobamos que en los últimos 11 años ésta se ha mantenido en torno al 15%, siendo el más alto porcentaje de sindicalización el 16,7% registrado el año 1995, tal como lo muestra el Cuadro 1. Por el contrario, las tasas más bajas de sindicalización en el mismo período se dieron el año 1999 y el año 2006, registrándose en ambos casos un 14,5% de sindicalización de la Fuerza de Trabajo Asalariada de trabajadores del Sector Privado.

Sin embargo, si la tasa de sindicalización la calculamos sobre la base de trabajadores que de acuerdo a la legislación laboral vigente sí se podrían sindicalizar¹, se comprueba que ésta es

bastante mayor que el 15% promedio que nos muestra el Cuadro 1.

En efecto, de acuerdo a lo que podemos observar en el Cuadro 2 que exhibe la distribución del empleo según tamaño de empresa que hace la Casen 2006, vemos que en principio sólo el 55,1% de la Fuerza de Trabajo asalariada estaría en condiciones de sindicalizarse, lo que nos arroja una tasa de sindicalización de al menos un 25,8% para el período 1995-2006, según lo refleja el Cuadro 3.

Cuadro 2

Distribución del empleo, según tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Número de trabajadores	%
1 persona	1.267.672	19,3
2 a 5 personas	1.067.104	16,2
6 a 9 personas	329.427	5,0
10 a 49 personas	1.053.905	16,0
50 a 199 personas	794.134	12,1
200 y más personas	1.450.242	22,0
No sabe	621.917	9,4
Total	6.584.409	100,0

Fuente: Encuesta Casen, 2006.

En segundo lugar, en relación al efecto que tendría el temor a las represalias de los empleadores en la disposición a sindicalizarse de los

¹ Recordemos que, de acuerdo a la legislación laboral vigente, se requiere un mínimo de 8 trabajadores para formar un sindicato.

Cuadro 3

Sindicalización a nivel nacional, sin trabajadores sector público, según FT sindicalizable

Año	FT ocupada asalariada	Tasa sind. FT asalariada %	Número de trabajadores sindicalizados	FT ocupada asalariada "sindicalizable"	Tasa sind. FT asalariada "sindicalizable" %
1995	3.100.665	16,7	517.811	1.739.473	29,8
1996	3.243.452	16,4	531.926	1.819.577	29,2
1997	3.350.654	15,0	502.598	1.879.717	26,7
1998	3.276.276	15,0	491.441	1.837.991	26,7
1999	3.192.874	14,5	462.967	1.791.202	25,8
2000	3.170.319	14,8	469.207	1.778.549	26,4
2001	3.187.987	14,6	465.446	1.788.461	26,0
2002	3.253.178	14,8	481.470	1.825.033	26,4
2003	3.326.674	15,6	518.961	1.866.264	27,8
2004	3.423.609	15,6	534.083	1.920.645	27,8
2005	3.581.293	15,1	540.775	2.009.105	26,9
2006	3.933.474	14,5	570.354	2.206.679	25,8

Cuadro 4Percepción de la actitud de los no sindicalizados hacia la sindicalización, según dirigentes sindicales
(En porcentaje)

	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	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encla 2004.

trabajadores, quienes así argumentan lo hacen basándose fundamentalmente en las respuestas entregadas por dirigentes sindicales encuestados para la ENCLA², ante la consulta del por qué no se sindicalizarían los trabajadores. Sus respuestas, reflejadas en esta encuesta que efectúa la Direc-

ción del Trabajo cada cierto tiempo, vendrían a validar el argumento anterior, tal como lo muestra el Cuadro 4.

Sin embargo, en esa encuesta, cuando se les formuló la misma pregunta a trabajadores de empresas donde no se había formado sindicato, las respuestas cambian considerablemente, no siendo el temor una causa relevante al momento de decidir si formar o no sindicato, como lo muestra el Cuadro 5.

Lamentablemente, por razones que se desconocen, a partir de la Encla 2002 se dejó de hacer esta pregunta a trabajadores de empresas donde no se ha formado sindicato. Sólo se mantuvo la pregunta a los dirigentes sindicales.

² ENCLA, es la Encuesta Nacional de Clima Laboral realizada por la Dirección del Trabajo, en la cual participan un número importante de empresas. A modo referencial, en la ENCLA 1998 participaron 1.241 empresas, abarcando un universo de 151.251 trabajadores. Algunos expertos cuestionan su validez, pero es la única disponible en este ámbito. Al momento de pasar a imprenta este *Puntos de Referencia*, se conocieron algunos antecedentes preliminares de la ENCLA 2006. Si dichos antecedentes lo permitían, se actualizaron los cuadros que hacen referencia a esa encuesta.

Por último, en relación a este primer grupo de argumentos utilizados para justificar las reformas laborales que se proponen, corresponde revisar los antecedentes existentes en materia de “prácticas antisindicales”, la otra causa esgrimida como factor del no aumento de la sindicalización en Chile.

Cuadro 5

Razones de por qué no se ha formado sindicato, según trabajadores de empresas sin sindicato
(En porcentaje)

Razones	1998	2002	2004
Poco personal	36,1	No se les consultó a los trabajadores	
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		

Fuente: Encla 1998.

En el caso de este argumento, al igual que en los tres anteriores, las cifras tampoco lo validan,

tal como se observa según los datos contenidos en el Cuadro 6, referido a la cantidad de materias incluidas en denuncias ante la Inspección del Trabajo durante el 2006.

De acuerdo a estos datos, podemos apreciar que en el mejor de los casos, esto es, asignándole un carácter de práctica antisindical a todas las materias que podrían tener alguna asociación con el tema sindical, es decir: fueros, negociación colectiva y organizaciones sindicales, sin que necesariamente todas estén asociadas a este tema, comprobamos que sólo 3,31% del total de materias laborales denunciadas tendría vinculación con el tema sindical. Sin dejar de mencionar que no se sabe cuántas de esas denuncias han sido finalmente ratificadas en primera instancia por la Dirección del Trabajo y en caso de apelación por los tribunales de justicia.

Segundo grupo de argumentos: “Es necesario incrementar fuertemente el número de trabajadores que negocian colectivamente en Chile, ya que de esto depende en gran medida la posibilidad que éstos tienen de obtener mejores remuneraciones”.

Cuadro 6

Cantidad de materias incluidas en denuncias. Año 2006

Materias denunciadas	
Beneficios previsionales	477
Contrato de trabajo	20.504
Cotizaciones previsionales	19.439
Derechos fundamentales	- Acoso sexual 319
	- Otros 4.772
Feriatos y permisos	4.763
Fueros	3.825
Higiene y seguridad	37.161
Informalidad laboral	11.314
Jornadas de trabajo y descanso	36.183
Negociación colectiva	1.434
Organizaciones sindicales	885
Protección a la maternidad	2.480
Remuneraciones	37.654
Otras materias	116
Trabajo agrícola de temporada	88
Trabajo de menores	3.964
Total	185.367

Fuente: Dirección del Trabajo.

Según este dato, sólo **6.144**, o sea el **3,31%** de las denuncias, podrían estar vinculadas al tema sindical.

Cuadro 7
 PIB, negociación colectiva y remuneraciones

Año	Crecimiento PIB	Negociación colectiva Nº trabajadores x año y % crecimiento		Incremento real de Rem. Nivel país (%)
1995	10,5	210.089		4,8
1996	7,4	225.659	7,4	4,1
1997	6,6	191.256	-15,2	2,4
1998	3,3	206.228	7,8	2,7
1999	0,0	161.834	-21,5	2,4
2000	4,5	182.792	13,0	1,4
2001	3,3	160.187	-12,4	1,6
2002	2,2	175.852	9,8	2,0
2003	4,0	137.985	-21,5	0,9
2004	6,0	160.212	16,1	1,8
2005	5,7	178.208	11,2	1,9
2006	4,0	197.271	10,7	2,0

Fuente: Banco Central. INE.

Pues bien, en este caso, las cifras disponibles en materia de negociación colectiva e incremento de remuneraciones y, por otro lado, lo que contestan trabajadores que no negocian colectivamente, sobre las razones que han tenido para no hacerlo, tampoco avalan este otro argumento, tal como lo refleja el Cuadro 7.

En primer lugar, de este cuadro, que reúne cifras del Banco Central y del INE sobre crecimiento del PIB e Incremento Real de Remuneraciones, con antecedentes de la Dirección del Trabajo sobre Número de Trabajadores Involucrados en Negociaciones Colectivas, no se puede concluir que el incremento real de remuneraciones que han percibido los trabajadores a nivel país en un año determinado esté influenciado en alguna manera por el aumento o disminución del número de trabajadores que negociaron colectivamente ese año.

En segundo lugar, el Cuadro 8, que muestra las respuestas de los trabajadores en la ENCLA de los años 1999, 2002 y 2004, tampoco permite concluir que los trabajadores estén tan interesados en negociar colectivamente.

Tercer grupo de argumentos: Finalmente el otro argumento que se ha dado para justificar estas nuevas reformas en materia de negociación colectiva es *“la necesidad de hacerse cargo del actual nivel de conflictividad existente en el país”*. Argumento que estaría avalado por los distintos conflictos laborales vividos durante este año en Celco, Codelco, Pacific Nut y Agrosuper, por mencionar sólo los de mayor connotación pública.

Por extraño que pueda parecer, los datos existentes tampoco permiten validar esta afirmación de una supuesta gran conflictividad al interior de las empresas. En efecto, nuevamente si tomamos los antecedentes que nos entrega la ENCLA 2004 sobre percepción de conflictividad al interior de las empresas, según la opinión de trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, constatamos que en todos los casos la percepción de los encuestados es de que hay un muy bajo nivel de conflictividad en sus empresas. El Gráfico 1 es elocuente al respecto.

Cuadro 8

Razones por las que no ha habido negociación colectiva en los últimos 5 años

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	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes sindicales y trabajadores, Encuesta Laboral 1999, 2002, 2004.

Gráfico 1

Percepción de frecuencia de conflicto laboral en las empresas, según informante



Fuente: Encla 2004. Empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores.

Conclusión

La verdad es que los distintos antecedentes disponibles no permiten validar las argumentaciones de quienes promueven estas nuevas reformas laborales, dirigidas a introducir sustanciales modificaciones en el sistema de negociación colectiva actualmente imperante en Chile. Es más, cada uno de los distintos argumentos que entregan para justificar sus planteamientos se contradice con lo que muestran las cifras, muchas de ellas de la propia Dirección del Trabajo, y muy especialmente con lo que afirman los propios trabajadores.

Quizás sea el momento de dejar de insistir en planteamientos que no sólo no se ajustan a la realidad de Chile y a las tendencias mundiales en esta materia, sino que claramente tampoco contribuyen a resolver los problemas que sí existen en materia de igualdad de oportunidades para la gente más pobre de nuestro país y que se traducen en dificultades para acceder al mercado laboral, para aspirar a trabajos de mejor calidad y, por consiguiente, para percibir mayores ingresos. Todo ello incide directamente en la posibilidad de que las personas más pobres tengan la posibilidad de un mejor futuro.

El pensar que el futuro laboral de una persona y su posibilidad de mejores ingresos sólo se determinan a partir del momento en que entra al mundo del trabajo y que por ende los esfuerzos hay que ponerlos en dotarlo de una mayor fuerza negociadora, para que a partir de esta pueda aspirar a un mejor futuro, es una visión bastante simplista que, por cierto, nunca ha sido la solución en ninguna parte para corregir los problemas de desigualdad de oportunidades que ha presentado la humanidad en sus distintas épocas.

Es un hecho que la posibilidad que tendrá una persona de desenvolverse adecuadamente y con éxito no sólo en el mundo del trabajo, sino que en la vida como un todo, está dada por la calidad de la educación que recibe desde niño, por el ambiente familiar en que se desenvuelve, por el acce-

so a la salud oportuna y por todas aquellas otras condiciones que determinan la calidad de vida de una persona. Es a través de estas condiciones que se entrega la verdadera igualdad de oportunidades y se generan las condiciones para que una persona no se sienta discriminada.

Tan claro es este hecho, que todos los distintos líderes del mundo, más allá de su propio origen socioeconómico, de la orientación ideológica y de la visión de sociedad que pueden haber tenido en un momento dado, cuando se ha tratado de sus propios hijos han puesto todos sus esfuerzos para que éstos tengan acceso a la mejor educación posible desde su más tierna infancia, para que nunca no les falten los cuidados de salud necesarios para que puedan desarrollarse adecuadamente y les han dado todas las facilidades necesarias para que se conecten con el mundo, enviándolos a estudiar fuera de sus respectivos países.

Es cierto que reconocer públicamente esta situación nos obliga a hacer una fuerte autocrítica en relación a lo que efectivamente le estamos entregando como sociedad en materia de educación, salud, concepto de familia y oportunidades a la gente más pobre. La pregunta que todos los dirigentes del país debieran hacerse entonces es: ¿les están ofreciendo a los trabajadores chilenos y a sus hijos lo mismo que les están entregando a sus propios hijos como herramientas para desenvolverse en el mundo del trabajo?

Creo que la respuesta, todos la conocemos. Entonces, es señal de que ha llegado el momento de que actuemos en forma consecuente.