

Puntos de Referencia

Edición online
N° 408, agosto 2015

Las reformas laborales tienen impactos, pero no siempre los que se anticipan

Harald Beyer

Resumen

Hay mucha evidencia que sugiere que los sindicatos son capaces de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores. En particular, los salarios de los trabajadores sindicalizados serían entre 5 a 15 por ciento superiores a los de trabajadores no sindicalizados. Son muchos los expertos que no han dejado de sorprenderse frente a esta constatación. La fuente de la inquietud es obvia: ¿cómo se financian esos premios? La respuesta, sin embargo, no lo es. Particularmente si los mercados son competitivos estos premios son incomprensibles. Por supuesto, las economías están llenas de imperfecciones, rentas y distorsiones, pero no todas ellas ocurren permanentemente y se requieren explicaciones más precisas para justificarlos. Al respecto hay una literatura interesante, aunque aún insuficiente e imperfecta. Desde aquella que sugiere que los premios, una vez que los salarios son ajustados por habilidades de los trabajadores y otros factores, serían mucho más acotados que las estimaciones habituales hasta otra que plantea que la formación de sindicatos es más bien endógena a la realidad de la empresa, es decir surgen cuando ésta tiene resultados particularmente buenos cualquiera sea la razón de ello.

Esos estudios hacen pensar que el impacto de toda reforma laboral que aspire a fortalecer y expandir los sindicatos va a tener efectos muy heterogéneos y algunas medidas pueden tener efectos inesperados e incluso contrarios a los que se busca. La prohibición de reemplazo en caso de huelga es una de ellas. Esta regulación es mucho menos frecuente en los países de la OCDE de lo que deja entrever el debate nacional. Entre países cuyas negociaciones son de un carácter más bien descentralizado (o semi-descentralizado) es habitual que exista una o más alternativas de reemplazo. Entre otros Australia, Canadá, Estados Unidos, Francia, Israel, Japón, Nueva Zelandia, Reino Unido y Suiza. Incluso en países con tradiciones de negociación más bien centralizadas (o semi-centralizadas) la posibilidad de reemplazo existe. Ejemplos son Alemania, Austria, Finlandia, Hungría, Italia, Polonia y Suecia. En muchos de estos casos no todo reemplazo es permitido, pero en general los espacios para hacerlo son amplios.

Esta reticencia a tener prohibición absoluta de reemplazo seguramente descansa en que no es claro que la medida sea una contribución a un equilibrio razonable en la negociación entre trabajadores y empleadores y que tampoco es evidente que sea compatible con el interés público y el de los trabajadores. La evidencia disponible respecto de los efectos de esta prohibición, aunque insuficiente, pone en duda su conveniencia. Por un lado, aumentaría la frecuencia y duración de las huelgas. Por otro, si bien en el corto plazo la prohibición de reemplazo podría aumentar los salarios de los trabajadores en un 4 por ciento respecto del caso en que ella no existe, en plazos más largos podría reducir los salarios en 3,6 por ciento. Adicionalmente, la proporción de personas ocupadas podría caer en hasta 1,276 puntos porcentuales. Si esta estimación se aplicara a Chile ello significa una pérdida de empleos asalariados de alrededor de 180 mil personas. Si ambos fenómenos ocurrieran significa que a la larga los trabajadores chilenos verían disminuidos sus remuneraciones en una cifra del orden de 6 mil millones de dólares.

Harald Beyer. Director del Centro de Estudios Públicos

1. Una primera mirada

Pocos discuten que los cambios en la oferta y demanda de trabajo son claves al momento de la definición de los salarios de los trabajadores. Más dudas hay respecto del impacto de las reglas e instituciones que enmarcan o guían este proceso de interacción entre oferentes y demandantes de trabajo. Así, por ejemplo, los efectos concretos del salario mínimo o de los sindicatos sobre la distribución de salarios de una economía, sobre el empleo y sobre la desigualdad son motivo de estudio y debate.

El proyecto de reforma del Código del Trabajo concentrado, casi exclusivamente, en el capítulo de negociación colectiva aspira a incentivar la creación de sindicatos y también a fortalecerlos. El primer propósito se pretende alcanzar a través de diversas iniciativas entre las que se pueden mencionar la prohibición de grupos negociadores en las empresas donde hay sindicatos, que estos grupos, ahí donde no hay sindicatos, puedan negociar solo a través de una modalidad alternativa a la reglada (que el proyecto de ley llama semireglada) y la necesidad del empleador de conseguir el acuerdo del sindicato para extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados.

El segundo objetivo, el fortalecimiento de los sindicatos, se alcanza a través de otras iniciativas: por ejemplo, las que prohíben el reemplazo en caso de huelga, la ausencia de regulación del descuelgue de los huelguistas y los mayores niveles de información que los empleadores están obligados a traspasar a las organizaciones sindicales previo a la negociación colectiva. Por cierto, el impacto de las medidas que buscan aumentar la sindicalización y fortalecer el poder de negociación se traslapan¹.

¹ En algunos casos podrían entrar inadvertidamente en contradicción. Por ejemplo, el artículo 317 establece que las organizaciones sindicales tienen el derecho de solicitar las planillas de remuneraciones con los haberes de los afiliados. No es evidente que estos quieren que sus remuneraciones sean públicas lo que podría desincentivar la afiliación al sindicato.

La razón para promover la sindicalización y elevar su poder de negociación es relativamente obvia. El propio mensaje que acompaña al proyecto de ley indica, entre otros puntos, que “se requiere nivelar las condiciones institucionales de la relación laboral, de manera que trabajadores y empleadores puedan negociar con igualdad de medios al interior de la empresa, potenciando la confianza, la colaboración estratégica y también buscando una mejor distribución de las ganancias de productividad”. Las relaciones laborales al interior de las empresas parecen desarrollarse en un clima de mayor confianza y cooperación de lo que dejan traslucir algunos diagnósticos². Es más los dirigentes sindicales entrevistados en la Encuesta ENCLA en su mayoría entregan una visión positiva sobre la dinámica de afiliación sindical en la actualidad: “mayoritariamente ven que la masa de trabajadores organizados permanece, que los sindicatos por lo general no se deterioran y que hay ámbitos, como el de grandes empresas, en que existe un crecimiento más significativo.”³ Al mismo tiempo, los dirigentes sindicales que ven un deterioro en la dinámica de afiliación sindical no la atribuyen mayoritariamente a la presencia de prácticas antisindicales (solo un 15,8 por ciento la menciona) sino a factores propiamente productivos. A su vez, los trabajadores de empresas sin sindicatos atribuyen la ausencia de estos principalmente a que ellos no lo consideran necesario o que no ha habido interés (52,7%). Solo un 5,3 por ciento menciona la actitud negativa de la empresa⁴.

Se podría argumentar que la necesidad o indiferencia frente a los sindicatos obedece precisamente a

² Véase, por ejemplo, las sucesivas encuestas ENCLA desarrolladas por la Dirección del Trabajo. La última encuesta del CEP, que incluye un módulo especial sobre orientaciones hacia el trabajo, también sugiere para una muestra representativa del país de personas (y no de empresas) que el clima laboral es más bien positivo. Véase http://www.cepchile.cl/dms/archivo_5916_3707/Tema-Especial_Orientaciones-hacia-el-trabajo_ISSP_Abril2015.pdf

³ Véase Encuesta ENCLA 2011, p. 237.

⁴ Véase Encuesta ENCLA 2011, p. 386.

su incapacidad de lograr mejores condiciones para los trabajadores y que la falta de efectividad es, a su vez, el resultado del escaso poder que les otorgaría el marco legal actual. Fortalecerlo permitiría, entonces, asegurar esa “mejor distribución de las ganancias de productividad” y, claro, sería un incentivo a la creación de sindicatos. Ahora bien, la idea de lograr, a través de la acción sindical, un mejor equilibrio entre los ingresos del trabajo y del capital es indudablemente atractiva y es ciertamente valioso estar preocupado de alcanzar el mejor equilibrio posible, pero tiene implícitas creencias que en sí mismas deben ser analizadas. Hay una visión que podríamos llamar “innovadora” que supone que los trabajadores sindicalizados son más productivos que los no sindicalizados. Ese fenómeno ocurriría, cabe suponerlo, porque la negociación entre sindicato y empleador y la coordinación que ello acarrea son los mecanismos que abren la posibilidad de elevar la productividad de la empresa que luego se traduce en mayores ingresos para ambas partes. Esta posibilidad es claramente virtuosa y debería suceder que las partes estuviesen interesadas en promover la sindicalización. Como hipótesis es interesante y quizás algo de ello existe, toda vez que casi un 70 por ciento de los empleadores con sindicatos aseguran que estos facilitan las relaciones laborales⁵. Pero si ello es así, este es un problema de política pública acotado, porque habría incentivos de ambas partes a que se crearan sindicatos, a que hubiese una negociación extensiva de las condiciones laborales para maximizar las ganancias de productividad y a que se respetaran las condiciones del acuerdo colectivo que se alcance. Por supuesto, podría suceder que los sindicatos reúnan, en general, trabajadores de mayores habilidades y de ahí la existencia de salarios más altos entre los trabajadores sindicalizados. Hay otra visión que podríamos llamar “redistribuidora” porque supone, expresado en términos

⁵ Véase Encuesta ENCLA 2011, Cuadro 120.

muy gruesos, redistribuir ingresos desde el capital hacia el trabajo o entre trabajadores de una misma empresa o industria. De hecho, el argumento tradicional es que “Todos saben que los sindicatos elevan los salarios. Las preguntas son cuánto, bajo qué condiciones y con qué impactos sobre el desempeño general de la economía”⁶. Ahora bien, de aquí no necesariamente se desprende que la acción de los sindicatos, de tener estos efectos, reduzca la desigualdad. La razón es relativamente obvia. Por un lado, reduciría las desigualdades ahí donde están presentes, pero, por otro, aumentarían las diferencias salariales entre sectores sindicalizados y no sindicalizados. El impacto dependería de cómo interactúen estos dos fenómenos. La versión “clásica” apuntaba a que el segundo efecto predominaba y, por tanto, la desigualdad aumentaba producto de la acción sindical⁷. Sin embargo, esta visión fue cuestionada en los 70 y 80. Algunas investigaciones mostraron que el primer efecto sería de mayor magnitud que el segundo. Así, la desigualdad salarial se reduciría como consecuencia de la mayor densidad sindical⁸. Esta discusión está lejos de estar zanjada. Es posible que de existir los efectos sobre desigualdad, de existir, sean muy acotados. Por un lado, estos resultados han estado muy ligados al análisis de los hombres, pero en el caso de las mujeres la dirección de los efectos parece ser la contraria. Por otro lado, una vez que se controla por la composición de habilidades de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados los impactos de los sindicatos en salarios tienden a ser más acotados que las estimaciones originales⁹. Un trabajo de

⁶ Véase Richard Freeman y James Medoff, 1984, *What Unions Do?* Nueva York: Basic Books.

⁷ Sobre esto véase, por ejemplo, H. Gregg Lewis, 1963, *Unionism and Relative Wages in the United States*, Chicago: The University of Chicago Press.

⁸ Véase Freeman y Medoff, 1984, *op. cit.*, y la literatura ahí citada.

⁹ Esto significa que algunas de las estimaciones originales sobre el “premio” a los sindicatos estaban sobreestimadas porque desconocían que los trabajadores de un sindicato tienen habili-

este año que ha recibido atención sugiere que el aumento en la desigualdad reciente, en particular en la participación del diez por ciento de mayores ingresos en el ingreso nacional, estaría correlacionado con la caída en la tasa de sindicalización en los países estudiados¹⁰. Las autoras especulan que ello podría deberse a que los sindicatos redistribuyen ingresos desde los trabajadores más calificados y también a que los ingresos del capital se concentran en el 10 por ciento de mayores ingresos (así el debilitamiento de los sindicatos habría significado una redistribución desde trabajo hacia capital). Se reconoce que las correlaciones encontradas están lejos de ser causales. Además, corresponde compatibilizarlas con otros estudios que atribuyen estos cambios a un aumento en el premio a las habilidades y a la educación superior¹¹.

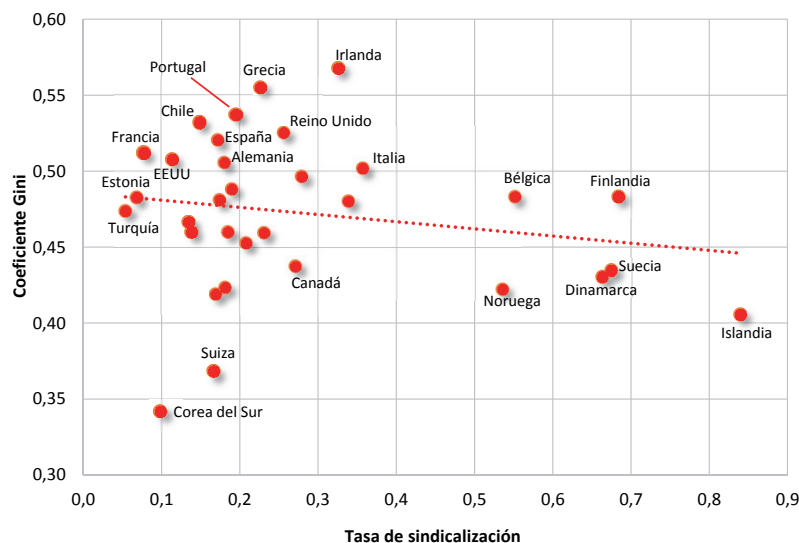
Ahora bien, al comparar el coeficiente Gini de los ingresos de mercado (es decir antes de impuestos y transferencias) con la tasa de sindicalización de las distintas economías de la OCDE los resultados no dicen mucho (Gráfico N. 1). El efecto potencial de la regulación laboral, medida imperfectamente por cierto a través de la tasa de sindicalización, en la

dades promedio superiores a los no sindicalizados. Sobre estas dos dimensiones –sindicalización femenina y composición de habilidades– puede consultarse David Card, Thomas Lemieux y W. Craig Riddell, 2004, “Unions and Wage Inequality”, *Journal of Labor Research*, Vol. XXV N. 3, Verano.

¹⁰ Véase Florence Jaumotte y Carolina Osorio Buitron, 2015, “Inequality and Labor Market Institutions”, Fondo Monetario Internacional, Departamento de Investigación, julio.

¹¹ Véase Thomas Lemieux, 2010, “What Do We Really Know about Changes in Wage Inequality?” en Katharine G. Abraham, James R. Spletzer y Michael Harper, eds., *Labor in the New Economy*, Chicago: University of Chicago Press.

GRÁFICO N. 1 Coeficiente Gini y Densidad sindical (proporción de trabajadores que pertenecen a un sindicato)



Fuente: elaboración propia a partir de OECD Statistics.

determinación del ingreso de los hogares parece ser modesta, si no inexistente (la correlación aunque negativa no es estadísticamente significativa). Ello hace pensar que los impactos que habitualmente se le atribuyen a reformas que serían pro sindicales no son claros u obvios. Las razones son las que hemos estado analizando en estas líneas.

En todo caso, más allá de la discusión sobre el impacto en la desigualdad, la evidencia de que los sindicatos consiguen un premio salarial es por sí sola interesante. Y esto más allá de las dificultades para estimarlo correctamente y todos los desafíos que ello conlleva, particularmente porque la sindicalización no parece ser aleatoria y está condicionada por una serie de factores que no son observables¹². Es más algunas investigaciones que utilizan técnicas de regresión discontinua aprovechando marcos legales que permiten distinguir entre aquellas empresas donde el sindicato se constituye por un estrecho

¹² Sobre esto véase, por ejemplo, Alex Bryson, 2007, “The Effect of Trade Unions on Wages”, *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tomo XLVI, pp. 33-45.

margen y aquellas donde, también por un estrecho margen, esa situación no se constata estiman que no hay un gran efecto sobre los salarios asociado a la sindicalización¹³. Claro que estos estudios apuntan más bien a que los nuevos sindicatos han sido poco exitosos en obtener un premio en el período analizado. Así, los autores citados no están completamente convencidos de su investigación y mencionan que “nuestros resultados no necesariamente significan que los sindicatos no tienen potencial para subir sustancialmente los salarios de sus miembros” (p. 1431). Por cierto, esta afirmación también es indicativa de una creencia generalizada de que los sindicatos si son capaces de generar un premio salarial para sus afiliados. Ahora bien, aunque los premios salariales causados por los sindicatos parecen haber disminuido en las últimas dos décadas no debe descartarse que ellos puedan llegar a niveles del 10 por ciento del trabajador no sindicalizado. Con todo, los efectos son heterogéneos y pueden existir casos donde el premio es menor o incluso algo mayor (las estimaciones típicamente lo calculan entre 5 y 15 por ciento)¹⁴. Como se señalaba antes la interrogante respecto del premio salarial es valiosa, porque corresponde saber cómo éste se puede mantener en el tiempo, es decir por la fuente de los recursos que “financian” ese premio y los efectos que tal situación puede tener sobre la economía. A esto nos abocamos en la sección siguiente. Pero antes es importante mencionar que si se cumplieran los propósitos del proyecto de ley - fortalecer a los sindicatos y aumentar la tasa de sindicalización- cabe suponer que habría una redistribución desde las utilidades de las empresas hacia

los trabajadores. Esas menores utilidades reducirían los ingresos fiscales. No es nuestro objetivo hacer un cálculo preciso de estos y tampoco tenemos acceso a datos apropiados para hacerlo. Y si así fuese tampoco sería una tarea fácil hacer una estimación, toda vez que el impacto de la sindicalización es heterogéneo y depende de diversos factores. Solo para efectos ilustrativos presentamos una estimación que parte de la proporción actual del valor agregado nacional que está compuesto por salarios. A partir de ahí utilizando supuestos muy simples y conservadores sobre aumentos de sindicalización y premios salariales se pueden suponer escenarios que significan menos ingresos fiscales por montos que varían entre 230 y 505 millones de dólares aproximadamente¹⁵. Estos son límites inferiores toda vez que se asume que no hay pérdidas de eficiencia, es decir que las utilidades de las empresas se reducen exactamente en el mismo momento en que aumentan los salarios de los trabajadores.

2. Sindicalización: evolución e impactos

Habiendo mencionado que hay espacio para una coordinación entre empleadores y sindicatos que eleven la productividad de las empresas mejorando potencialmente a ambas partes¹⁶ conviene, para entender mejor el debate que genera el fortalecimiento de los sindicatos en el mundo entero, dis-

¹³ Véase, por ejemplo, John Di Nardo y David S. Lee, 2004, “Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001” *Quarterly Journal of Economics*, Noviembre, pp. 1383-1441

¹⁴ Véase Alex Bryson, 2010, “Union effects on wages” en D. Marsden y F. Rycx (eds.), *Wage Structures, Employment Adjustments and Globalization: Evidence from Linked and Firm-Level Panel Data*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010; pp. 174-184.

¹⁵ Para esta estimación se ha supuesto un rango de incremento en el trabajo sindicalizado de entre 5 y 10 puntos porcentuales, además de premios salariales de entre 5 y 10 por ciento. Adicionalmente, que los trabajadores actualmente sindicalizados reciben un premio por sobre el actual de 2,5 por ciento. Se ha supuesto que la distribución de salarios de los no sindicalizados es actualmente un 5 por ciento más baja que la de los sindicalizados y que los nuevos sindicalizados tienen la misma distribución inicial que los que permanecen sin sindicalizarse.

¹⁶ Este caso, como sugeríamos, es poco interesante porque no debería ser fuente de controversia mayor. Que exista tanto debate cuando se discuten cambios legislativos a la negociación colectiva sugiere que esta posibilidad es poco relevante o que hay formas tanto o más efectivas de producir esas ganancias de productividad.

currir sobre la fuente de los premios salariales a los sindicatos que involucran algún grado de redistribución desde el empleador al trabajador. Al respecto es posible imaginar al menos tres escenarios. El primero es uno en que hay asimetrías de información y el trabajador no conoce bien su productividad, de modo que el empleador logra quedarse con parte de ella. Los sindicatos podrían en este escenario “recuperar esa expropiación” en beneficio de los trabajadores sin que ello tuviese un costo económico mayor. Esta hipótesis aunque atractiva es poco plausible. Cabría esperar que los trabajadores más temprano que tarde puedan acceder a trabajos donde se le pague su productividad efectiva o la reclamen, con la amenaza de irse, en la organización que trabajan¹⁷. Un segundo escenario es uno en que las empresas tienen utilidades económicas mayores que cero (es decir por encima de las necesarias para financiar el costo de oportunidad del capital invertido, el riesgo y el premio al “factor empresarial”) y que les abren a los trabajadores una oportunidad para apropiarse de parte de esas rentas. Si bien en una economía de mercado es difícil de sostener estas rentas por tiempos prolongados hay casos en los que esto podría ocurrir (desde regulaciones mal diseñadas hasta rentas de naturaleza “ricardiana” pasando por distintas formas de proteccionismo de una industria). Nótese que si éste es el caso, la creación de los sindicatos no sería del todo aleatoria sino que ocurriría en sectores que por diversas razones tienen una ganancia “anormal”. Esta es quizás la visión que ha marcado una parte relevante de la literatura económica referida a los sindicatos, particularmente porque la evidencia más temprana no encontraba grandes efectos de estos premios sobre la producción o la inflación¹⁸.

¹⁷ La indemnización por años de servicio puede, paradójicamente, actuar en contra del trabajador porque desalienta la partida al significar ésta una pérdida del “capital acumulado”.

¹⁸ Véase Freeman y Medoff, 1984, *op. cit.*

En el caso del debate nacional esta idea cobra atractivo cuando se comprueba que la participación de los asalariados en el valor agregado representa casi un 44 por ciento. No es una proporción que se vea muy bien al lado de las participaciones relativas de Alemania (58%), Australia (52%), Corea (51%), España (51%), Israel (51%), Noruega (50%) y Suecia (61%). Claro que Chile presenta mucho empleo informal y también pagos que, en estricto rigor, son al factor trabajo en pequeñas empresas y sociedades de personas (todos estos son considerados como excedentes de explotación y asociados a ingresos de explotación). Si de estos se restara la suma de los ingresos del trabajo independiente y se los sumara a las remuneraciones de los asalariados se llegaría a una proporción de un 56 por ciento, en línea con las proporciones que se observan en otros países¹⁹. Esto hace pensar que no es evidente, entonces, que se pueda redistribuir desde el capital al trabajo de una manera obvia.

El último escenario es uno donde los empleadores no obtienen utilidades económicas (tal como fueron descritas antes) y tampoco “explotan” a los trabajadores. En ese caso la posible redistribución desde el capital al trabajo se puede analizar como un impuesto adicional a las empresas que reduce sus utilidades por debajo de los niveles que hacen viable el negocio. En este escenario habría consecuencias más precisas de la acción de los sindicatos sobre la economía. Básicamente, porque los empleadores intentarían evitar el pago de este impuesto que les impide recuperar la inversión ajustada por riesgo y el pago a su gestión empresarial. Una alternativa es que las empresas “desinviertan” en estos sectores o sencillamente que terminen cerrando las plantas más afectadas o “trasladándolas” a otras partes,

¹⁹ Para hacer esta estimación simplemente se ha tomado la proporción de los ingresos del trabajo que en las encuestas CASEN corresponde a trabajadores independientes. Por cierto también hay informalidad en los países desarrollados, pero ella es mucho más acotada que en nuestro país.

que reemplacen su tecnología por una que sea más capital intensiva, que reemplacen la composición de sus trabajadores y contraten menos o una combinación de todas estas alternativas. En este caso, la sindicalización tiene costos sociales que no pueden dejarse de considerar al momento de evaluar políticas que buscan incentivarlos o fortalecerlos. Lamentablemente la literatura al respecto es escasa, pero hay evidencia bastante extendida de que los sectores con altos niveles de sindicalización registran crecimientos mucho más modestos en el empleo que sectores no sindicalizados²⁰.

En este sentido asumir que un aumento de la tasa de sindicalización es per se positivo para la economía o los trabajadores es insostenible. Los impactos son más bien heterogéneos y, por tanto, requieren de una evaluación comprensiva. Por ello, aspirar a la elevación de la tasa de sindicalización como objetivo de política pública aislada de otras consideraciones no parece razonable. Por cierto, tampoco se puede descartar, pero esa opción debería ser fruto de un análisis más cuidadoso de la evidencia y, en particular, del origen del financiamiento de los premios salariales. Si estos no están claros o si no son evidentes el escenario más probable es uno de destrucción de empleos. Al respecto es conveniente recordar que la principal fuente de variabilidad en la sindicalización en Chile es el tamaño de la empresa. En efecto, mientras el 48,3 por ciento de las grandes empresas informa de la existencia de un sindicato, entre las empresas medianas esta proporción llega a un 23 por ciento. En las pequeñas y en la microempresa estas proporciones son aún más bajas: 4,5 y 1,6 por ciento, respectivamente. Al constituir estas dos últimas categorías el número más grande de empresas solo un 6,8 por ciento de

ellas contarían con un sindicato²¹. La tasa de sindicalización en Chile ha sido relativamente constante en los últimos años situándose de acuerdo a la OCDE un poco por encima del 15 por ciento.

Este hecho no hay que olvidarlo al analizar quizás el fenómeno más llamativo en materia de sindicalización en la experiencia comparada: la caída relativamente generalizada que ha existido en la densidad sindical. Esta tendencia ha sido especialmente fuerte en los países de Europa del Este y en los anglosajones. Por ejemplo, en la República Checa la tasa de sindicalización cayó de 51 por ciento en 1994 a una actual que bordea el 13 por ciento. En las últimas tres décadas en Nueva Zelanda esa tasa ha caído desde niveles de 66 por ciento a 20 por ciento. En Alemania y Austria las caídas en el mismo período han sido de densidades de 35 y 56 por ciento, respectivamente, a proporciones que en la actualidad no superan la mitad de esos números. Más moderada ha sido el retroceso en los países escandinavos, pero incluso ahí ha existido una caída. En efecto, en Finlandia y Suecia la tasa de sindicalización hacia comienzos de los 90 superaba el ochenta por ciento y dos décadas más tarde no superaba el 68 por ciento. Así, la tendencia en general es a la baja, aunque con cuatro excepciones: Bélgica, Islandia, Noruega y España, aunque en este último caso de niveles muy reducidos, de modo que incluso en la actualidad las tasas de sindicalización no superan el 17 por ciento²². La baja sindicalización no necesariamente significa que la cobertura de una negociación colectiva sea baja. En muchos países hay mecanismos de distinta naturaleza que posibilitan que la negociación colectiva, aunque sea ejercida por una proporción reducida de los trabajadores, se extienda a trabajadores no

²⁰ Véase David Blanchflower y Alex Bryson, 2004, "What Effects Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?" *Journal of Labor Research*, Vol. XXV N. 3 Verano, pp. 383-414. También la literatura que ahí se cita.

²¹ Estos datos provienen de ENCLA 2011. La encuesta no informa de la distribución de trabajadores por cada uno de los tamaños de empresa.

²² Estos datos provienen de la OCDE, en particular su Statistics Database.

sindicalizados. Pero incluso esa cobertura ha caído y la extensión de la negociación colectiva se ha debilitado²³.

La razón de la caída en la tasa de sindicalización en estas últimas décadas no es evidente. Si bien han existido reformas laborales en los más diversos países, como consecuencia de niveles de desempleo relativamente altos en Europa y en otras latitudes hacia fines de los 80 y 90 no es claro que ellos hayan afectado los incentivos para crear sindicatos o hayan bloqueado la posibilidad de desarrollarlos. Una alternativa es que la globalización con su creciente competencia haya reducido en diversos sectores los premios que pueden obtener los trabajadores a través de la sindicalización. En ese sentido el retroceso de esta forma de organización de los trabajadores más que ser causado por una reducción del poder de los sindicatos ha sido el resultado de un mundo más dinámico y competitivo donde todo el tiempo hay emprendimientos que fracasan, empresas que cierran o se achican. Es decir, estamos en presencia una permanente reasignación de recursos entre sectores productivos que hacen menos atractivos los sindicatos para los trabajadores. Más todavía cuando parece haber un creciente premio a las habilidades individuales de los trabajadores y a la educación²⁴. Así, no se puede descartar que la presión competitiva generada por el mayor intercambio comercial y la entrada de nuevos actores a este proceso estén jugando un papel en la caída de la tasa de sindicalización en las más diversas lati-

tudes²⁵. Para un país abierto como el nuestro esa presión debe manifestarse con particular fuerza. En ese sentido, los sindicatos podrían tener menos espacio en algunas industrias, las que enfrentan con mayor vigor la competencia externa, que en el pasado. Esta tendencia sería compatible con la evidencia que sugiere que los sindicatos “exitosos” son más bien el resultado de empresas que tienen buenos desempeños y, por tanto, su surgimiento sería de alguna manera endógena al contexto en el que se desenvuelven esas empresas. En cierta medida esta realidad no debería sorprender toda vez que es difícil imaginar que se puedan mantener los premios salariales que se han atribuido a los sindicatos es mercados que son competitivos. Esta descripción parece compatible con evidencia reciente que sugiere que en aquellas empresas donde una parte importante de la fuerza de trabajo se intenta organizar como sindicato el valor bursátil de las empresas cae en forma significativa. Esto no solo es el resultado de una redistribución de utilidades hacia los trabajadores sino también el efecto de una menor eficiencia provocado por las rigideces que suelen introducir los sindicatos. Esa evidencia sugiere que una política que buscara aumentar al doble la tasa de sindicalización podría reducir en un 4,3 por ciento el valor de una empresa²⁶, revelando que se esperan menores flujos de su operación. Por cierto, los impactos son heterogéneos y tampoco esas políticas llevan necesariamente a la creación de un nuevo sindicato o el fortalecimiento de uno existente, esto por las razones antes señaladas. A la luz de estos antecedentes, y otros que se presentan más adelante, corresponde evaluar las reformas laborales en discusión en el Congreso.

Por cierto, esto no es inconsistente con un fortalecimiento de los sindicatos, pero sí supone redimensio-

²³ Este es un fenómeno típicamente europeo. Con todo, más allá de algunos antecedentes dispersos y tentativos es difícil estimar la población cubierta por los distintos convenios colectivos, particularmente porque los empleadores y también algunos sindicatos se han ido “descolgando” de las organizaciones nacionales que ha sido tradicionalmente el camino a través del cual se ha instalado la ampliación de cobertura. Véase, por ejemplo, <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

²⁴ Véase para países más desarrollados Thomas Lemieux, 2010, op. cit. Para Chile, véase Harald Beyer, 2011, “¿Qué veinte años no es nada...! Una mirada a la desigualdad de ingresos a partir de las encuestas Casen”, *Estudios Públicos*, N. 121 Verano, pp. 5-33.

²⁵ Sobre la plausibilidad de esta tesis véase John Pencavel, 2008, “Una Mirada Internacional al Sindicalismo”, *Estudios Públicos*, N. 110 Otoño.

²⁶ Véase David S. Lee y Alexandre Mas, 2012, “Long Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets, 1961-1999”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 127, pp. 333-378.

nar apropiadamente esa agenda y evitar medidas que pueden traer más costos que beneficios. Evaluar cada una de sus medidas no es fácil, porque la evidencia es dispersa y no necesariamente definitiva. Pero, por ejemplo, pareciera que prohibir el reemplazo durante la huelga puede aumentar la frecuencia y duración de las huelgas, disminuir el empleo e incluso, en plazos más largos, reducir los salarios relativos (en el corto plazo estos subirían). Es recomendable, entonces, buscar un equilibrio más razonable en la agenda laboral, de modo de no cometer errores que luego son políticamente difíciles de revertir.

3. El debate legislativo de la reforma laboral

Es poco creíble que la legislación en discusión tenga como principal objetivo elevar la productividad de las empresas a través de una negociación colectiva que equilibre mejor los poderes de negociación de trabajadores y empleadores. Tampoco es obvio que se pueda lograr una menor desigualdad de salarios a través de su implementación. Si es evidente que el proyecto aspira a satisfacer al menos dos objetivos. Por una parte, elevar el nivel de sindicalización. Por otra, fortalecer los sindicatos para redistribuir ingresos desde los empleadores a los trabajadores. Ahora bien, aun si estos propósitos se concretan no es claro, como se señalaba a partir de la revisión de la evidencia, su impacto sobre la actividad económica, el empleo y el bienestar de los trabajadores. Para ello es conveniente analizar aspectos más específicos.

3.1. La prohibición de reemplazo en huelgas

El proyecto de ley, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad donde se permite bajo ciertas condiciones²⁷, prohíbe el reemplazo de trabajadores en

caso de huelgas aun si ello supone la paralización completa del funcionamiento de la empresa. Solo queda reservado un espacio para la provisión de servicios mínimos y equipos de emergencia que sean indispensables para proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes. Se argumentó en el mensaje que ello es necesario para que “la huelga sea un instrumento eficaz ... y se logren equilibrar las posiciones de los actores, acogiendo los principios de libertad sindical impulsados por la OIT”. Sin embargo, contrariamente a lo que este planteamiento parece sugerir, la posibilidad de reemplazo está bastante extendida entre los países desarrollados. Desde luego existe en los países con una tradición más descentralizada de negociación colectiva como Australia, Canadá, Estados Unidos, Japón, Nueva Zelandia, Reino Unido y Suiza. Incluso en Francia se permite la contratación de nuevos trabajadores, aunque se prohíbe el reemplazo con trabajadores temporales o contratados por plazos largos. Pero incluso en países con tradiciones de negociación centralizadas la posibilidad de reemplazo existe y ha sido autorizada en la ley o por las Cortes. Este es el caso, entre otros países, en Alemania, Austria, Finlandia, Hungría, Italia, Polonia y Suecia²⁸. Así, la prohibición total de reemplazo en caso de huelga no es una práctica habitual. Entre las economías que prohíben ese reemplazo quizás las más emblemáticas sean Corea del Sur y España.

A la luz de la evidencia comparada cabe preguntarse si a nuestro país le conviene adoptar esta práctica que no es tan generalizada. La poca evidencia disponible hace dudar de ello. Un “laboratorio” para investigar los efectos de esta política fue durante algún tiempo Canadá, toda vez que en ese país tres de sus provincias (Quebec, British Columbia y Ontario) mantuvieron durante algún

²⁷ Establecidas en el artículo 381 del Código del Trabajo actualmente vigente.

²⁸ Estas afirmaciones se basan en Bernd Waas, ed., 2014, *The Right to Strike: A Comparative View*, The Netherlands: Kluwer Law International y Carmen La Macchia, 2011, *The Right to Strike in the EU*, Roma: Ediesse.

tiempo la prohibición de reemplazo. Así, por ejemplo, Cramton et. al. (1999) investigan todas las negociaciones del sector privado entre 1967 y 1993 que involucraron a más de 500 trabajadores. La frecuencia y duración de las huelgas aumenta elevando los costos de negociación para trabajadores y empleados en presencia de la prohibición de reemplazo. Los primeros se benefician con un premio salarial de aproximadamente 4 por ciento por sobre el que habría obtenido en ausencia de prohibición. Este premio es suficiente para recuperar las pérdidas ocasionadas por la prolongación del conflicto. Las empresas tuvieron que “gastar” por renovación del contrato un promedio adicional de alrededor de 5,4 millones de dólares estadounidenses (moneda actual) como consecuencia de la prohibición de reemplazo (esto incluye los mayores salarios y los costos de negociación)²⁹.

Otros estudios validan la idea de que aumenta la frecuencia y duración de las huelgas, pero llegan a conclusiones opuestas en materia de salarios. En efecto, se ha estimado que en presencia de prohibición de reemplazo los salarios caen en 3,6 por ciento respecto de otras situaciones equivalentes donde el reemplazo en caso de huelga no se prohíbe (en el caso de Canadá respecto de provincias donde esa acción estaba permitida)³⁰. Esta aparente contradicción no es tal si se piensa que el segundo estudio cubre un período más largo. En un comienzo, al introducirse la prohibición de reemplazo las empresas tienen inversiones hundidas y formas de operación relativamente rígidas que no le permiten adaptarse a este cambio legal. Sin embargo, con el paso del tiempo las empresas reaccionan. Una forma de ha-

cerlo es redefiniendo, por ejemplo, sus políticas de inversiones. Al respecto, hay evidencia que la inversión habría reducido su expansión en provincias con prohibición de reemplazo. Luego de introducidas las prohibiciones de reemplazo se habría ajustado la inversión hacia la baja en proporciones que habrían superado el 20 por ciento respecto de las provincias sin prohibición de reemplazo³¹. En términos relativos, entonces, el capital se habría desplazado hacia las provincias que no adoptaron la prohibición de reemplazo en caso de huelga.

Pero este no había sido el único efecto. La evidencia disponible también apunta a que la proporción de personas empleadas en las provincias de Canadá que adoptaron la prohibición de reemplazo se redujo. Seguramente ello es el resultado de la caída relativa en el crecimiento de la inversión y la adopción de tecnologías más intensivas en capital. Las estimaciones disponibles sugieren que la proporción de personas ocupadas cayó hasta en 1,276 puntos porcentuales³². Si se aplicara este coeficiente a la realidad del año 2014 en Chile habría habido una pérdida de 180 mil empleos.

Esta evidencia, tomado en su conjunto, sugiere que medidas como la prohibición de reemplazo u otros que en apariencia fortalecen el poder de los trabajadores y les permitirían defender una redistribución de ingresos desde el capital al trabajo pueden terminar dejándolos en peor posición. En efecto, si caen los salarios reales y también el empleo, la participación de los ingresos del trabajo en el valor agregado inevitablemente caerá. Ambas medidas combinadas (reducción en la proporción de personas empleadas y caída relativa en los salarios relativos) tienen un costo para los trabajadores asalariados

²⁹ Véase Peter Cramton, Morley Gunderson y Joseph S. Tracy, 1999, “The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages,” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81 N. 3, pp. 475-487.

³⁰ Véase Benjamin Dachis y Robert Hebdon, 2010, “The Laws of Unintended Consequence: The Effect of Labour Legislation on Wages and Strikes”, C.D. Howe Institute, N. 304 Junio.

³¹ Véase John W. Budd y Yijang Wang, 2004, “Labor Policy and Investment: Evidence from Canada”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 58 N. 4, pp 386-401.

³² Véase John W. Budd, 2000, “The Effect of Strike Replacement Legislation on Employment”, *Labour Economics*, Vol. 7 N. 2, pp. 223-247.

que les significa a la larga “perder o dejar de ganar” una cifra del orden de 6 mil millones de dólares³³. Ello no es el resultado de empresas abusivas sino el resultado de inversionistas que están protegiendo los retornos de sus proyectos y de consumidores que no quieren pagar más por los bienes y servicios que consumen. Es razonable intentar equilibrar el poder de negociación de trabajadores y empleadores, pero no lo es que la balanza se cargue en una dirección y que las exigencias de los trabajadores terminen transformándose en un impuesto específico a las empresas. Si ello es así, van a existir efectos difíciles de predecir pero que tarde o temprano van a afectar negativamente las condiciones laborales de los trabajadores.

Esta realidad quizás ayuda a entender mejor, porque en muchos países más desarrollados la práctica más habitual es permitir el reemplazo en caso de huelga antes que prohibirlo definitivamente. Hay, por cierto, formas diversas en las que esta práctica toma cuerpo. La legislación chilena al respecto es valiosa en perspectiva comparada y no parece prudente modificarla. Ésta, cabe recordarlo, permite el reemplazo solo si el empleador cumple con una serie de condiciones previas que, entre otras, incluyen una oferta que garantice idénticas estipulaciones a las del contrato colectivo vigente reajustadas por el IPC y un reajuste salarial mínimo anual equivalente al IPC. Más que prohibir el reemplazo de manera definitiva quizás se podría explorar, en aras de una regulación más razonable, un incremento en las restricciones para que este se materialice. Por ejemplo, se podría incluir un período, digamos una semana, de imposibilidad de reemplazo (actualmente se puede realizar desde el primer día). Con todo es importante

³³ En las estimaciones señaladas es el salario relativo de los trabajadores de toda la provincia el que se reduce. Obviamente, esto significa que cayeron respecto de la evolución de otras provincias. Así los 6 mil millones de dólares provienen de aplicar a todos los asalariados la idea de que sus salarios van a ser un 3,6 por ciento más bajos de lo que habrían sido en ausencia de esta política.

advertir, más allá de la falta de estudios sistemáticos sobre el efecto de la prohibición de reemplazo, que el escenario más probable de una prohibición efectiva del reemplazo es un aumento en la frecuencia y duración de las huelgas, un aumento en el corto plazo en los salarios de los trabajadores, una disminución en plazos más largos y una caída en el empleo. Ello significaría que tarde o temprano caerá también la participación del trabajo en el valor agregado, es decir el efecto sobre la distribución del ingreso puede ser negativo.

Un asunto que debe también revisarse es que el proyecto de ley limita, en la práctica y a propósito de la huelga, severamente la libertad de trabajo del trabajador. En la actualidad este puede descolgarse a partir del décimo quinto día en caso de que el empleador haya decidido reemplazar trabajadores o del trigésimo día en caso contrario. El proyecto de ley no contempla esta posibilidad. Ello responde claramente al deseo de fortalecer al sindicato en momentos de negociación, pero es imprudente que ello ocurra a costa de la libertad del trabajador, particularmente si al momento de la huelga se suspende su contrato y deja de percibir su remuneración. Debería, por tanto, incluirse en el proyecto el derecho del trabajador a descolgarse de la huelga.

3.2. La titularidad sindical

En las últimas tres décadas el panorama de la negociación colectiva en el mundo ha cambiado de modo significativo. Por ejemplo, los modelos centralizados de parte de Europa en los cuales negociaban los sindicatos con las organizaciones de empleadores son cada vez menos frecuente. En Suecia, por ejemplo, la tradición comenzó a romperse en 1983³⁴. Las negociaciones cada vez más se realizan entre empresas y sindicatos específicos. En aquellos casos,

³⁴ Información general para los distintos países europeos puede encontrarse en <http://www.worker-participation.eu/>

menos frecuentes, en que se producen negociaciones ramales hay distintas maneras de “descolgarse” de estos acuerdos. Por estas razones, ellos parecen ser crecientemente de un carácter muy general³⁵.

Consistente con ello también se han abierto nuevas formas de negociación y no siempre es el sindicato la única organización negociadora. Hay países como Reino Unido, Irlanda, Suecia, Italia, Alemania y Polonia que permiten grupos negociadores. Se han sumado así a países como Estados Unidos, Nueva Zelanda, Canadá y Australia³⁶. En ese sentido, la prohibición que pretende instalar el proyecto de reforma laboral para los grupos negociadores, a menos que en una empresa no exista sindicato, no parece estar en línea con las tendencias que se observan en el mundo. Probablemente ello sea consecuencia de los importantes cambios tecnológicos que están ocurriendo en las distintas actividades económicas y que se traducen también en diversas modalidades de trabajo. Por ello, el sindicato como representante de un grupo grande de trabajadores que hace tareas relativamente similares si bien no ha perdido su función, debe convivir con nuevos desarrollos laborales y hay que reconocer que en la representación de estos trabajadores no tiene mayores ventajas comparativas. Ahora bien, en la empresa moderna estas forma de trabajo pueden convivir armónicamente, pero no es evidente que sus negociaciones deban desarrollarse a través de esquemas estandarizado. Si ello se fuerza puede ser inconveniente para ambos grupos de trabajadores. No sería extraño que el retroceso en las tasas de sindicalización en las más diversas latitudes y la apertura a nuevas formas de negociación colectiva estuviese afectada por esta realidad. Las ventajas

³⁵ Estos desarrollos ponen obviamente en duda también el reclamo de organizaciones como la CUT que les gustaría que el proyecto permitiese la negociación colectiva por ramas.

³⁶ Sobre eso véase Michael Sewerynski, ed., 2003, “Collective Agreements and Individual Contracts of Employment”, The Hague: Kluwer International Law.

de terminar con los grupos negociadores para los sindicatos actuales, entonces, no son evidentes. Así, es un área en la que no parece razonable innovar³⁷.

El proyecto también contempla dos aspectos adicionales en esta materia que son cuestionables y de nuevo no parecen estar en línea con las tendencias más recientes. Por una parte, establece que los trabajadores que se integren al sindicato luego de concluida la negociación tienen derecho a todos los beneficios contemplados en el convenio colectivo³⁸. Esta extensión automática tiene dos problemas. Por un lado, torna impredecible los costos de una negociación colectiva. Por otro, desalienta la contratación de trabajadores adicionales o al menos “castiga” los beneficios ofrecidos ante la eventualidad de que el trabajador ingrese al sindicato (también, por supuesto, afecta el proceso de negociación con el sindicato, toda vez que el empleador querrá precaverse de costos futuros).

Por otra parte, involucra, en la práctica, a la dirigencia sindical en la gestión de la empresa al necesitar el empleador su autorización para extender los beneficios a los demás trabajadores de la empresa. La motivación detrás de este planteamiento es atendible. En efecto, busca evitar un comportamiento “oportunista” del trabajador. Este puede beneficiarse de la acción sindical sin contribuir a su desarrollo y fortalecimiento y tampoco pagar costos por pertenecer (de hecho si se le extiende el beneficio debe pagar un 75 por ciento de la cuota sindical y no la totalidad). Si bien se puede comprender el reclamo sindical la restricción que se impone al empleador parece desproporcionada. Más todavía, tiende a contradecir la lógica de la práctica comparada. Esta apuntaba más bien a que

³⁷ El proyecto, además, deja entrever una escasa valoración por los grupos negociadores. Porque si bien se los autoriza en empresas sin sindicatos no les otorga, por ejemplo, el derecho de huelga.

³⁸ Artículo 323 del proyecto de ley.

los beneficios se extendieran a todos los trabajadores de la empresa independientemente de que ellos estuviesen afiliados a los sindicatos. Nótese que en este caso, el empleador podía anticipar perfectamente los costos de la negociación. El sindicato, a su vez, sabía en la práctica que negociaba por todos los trabajadores. Por supuesto, en Europa típicamente la negociación era de carácter más centralizado y las distinciones entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo estaban eran más difusas. Existían, además, una serie de cláusulas específicas para intentar extender los beneficios de la negociación colectiva a otros trabajadores (algunos de ellos con consulta a una autoridad imparcial o con posibilidades de descuelgue)³⁹. Los cambios registrados en las últimas décadas no han cambiado el criterio general y no es la norma que los sindicatos puedan bloquear una extensión de los beneficios a otros trabajadores o que el empleador esté impedido de llevarlo adelante cuando negocia de modo descentralizado⁴⁰.

3.3. Adaptabilidad

Quizás la mejor posibilidad de incrementar el poder de negociación de los trabajadores sea por la vía de ampliar las materias que ellos pueden negociar colectivamente. No es raro, entonces, que la experiencia comparada incentive la negociación en torno a diversas materias. Por lo demás, es en la negociación de éstas donde pueden emerger las mayores ganancias de productividad. El proyecto de reforma laboral avanza muy interesadamente en esta dimensión, en particular permitiendo pactos especiales sobre jornadas de trabajo y descanso,

³⁹ Sobre esto véase Sewerynski, 2003, *op. cit.*

⁴⁰ De hecho, que la población cubierta por la negociación colectiva exceda la población sindicalizada tiene que ver precisamente con cláusulas de esta naturaleza. Es importante considerar que ello no obedece solo a que las negociaciones en Europa hayan tenido originalmente en muchos países una coordinación de carácter centralizado.

horas extraordinarias y tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva. Sin embargo, establece barreras demasiado elevadas para gatillar esta negociación. En particular que al menos un 30 por ciento de los trabajadores de la empresa esté sindicalizado. Ello excluye inmediatamente a un número elevado de empresas. Hay que recordar que menos de un 7 por ciento de las empresas en Chile tiene sindicato y de estas varias tendrían menos de esa proporción de trabajadores sindicalizados. Por cierto, se podría argumentar que si hay ganancias relevantes para todas las partes este quórum se va a alcanzar rápidamente. Pero ello no es claro y, sobre todo, la exigencia no tiene mucha lógica. Es una proporción arbitraria que no influye en que la negociación de estos pactos sea mejor o peor. Parece, por tanto, razonable eliminarla e incluso posibilitar que en aquellas organizaciones en las que no haya sindicato permitir que esta materia pueda ser negociada por un grupo negociador.

4. Conclusiones

Los sindicatos tienen la posibilidad efectiva de mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados. La evidencia de estudios de otras latitudes sugiere que los premios salariales que estos obtienen pueden fluctuar entre 5 y 15 por ciento. Aparentemente la tendencia es que estos premios vayan a la baja. Quizás por ello las tasas de sindicalización han tendido a la baja en las más diversas latitudes. Ambos fenómenos obviamente están causados por otros más sistémicos. Se puede especular que esto a su vez es motivado por una globalización cada vez más profunda que ha hecho que las economías sean cada vez más competitivas. Hay, por tanto, menos márgenes que distribuir.

En efecto, una pregunta que habitualmente se soslaya en el debate respecto de los premios salariales que generarían para sus afiliados los sindicales dice relación con la fuente de financiamiento de ese

premio. Si la empresa opera en mercados competitivos cabe esperar que sus utilidades económicas sean iguales a cero (es decir sus utilidades cubren los costos alternativos de las inversiones ajustadas por riesgo y un premio a la capacidad empresarial). En este caso, ese premio salarial sería un impuesto específico a las ganancias de las empresas que llevaría a utilidades económicas negativas y que detonaría más temprano que tarde un ajuste de alguna naturaleza con obvios costos económicos. En general, estos costos raramente son evaluados en la literatura especializada.

En estos casos, el premio salarial obtenido por los sindicatos no se podría sostener en el tiempo. Por cierto, hay explicaciones alternativas para observarlos. Una línea de argumentos es que, por alguna razón, las empresas (o algunas de ellas) son capaces de generar utilidades económicas mayores que cero por períodos prolongados. Otra línea de argumentos es que hay mucha asimetría de información entre trabajadores y empresas y que estas últimas se podrían quedar con parte de la productividad de los trabajadores en ausencia de un desequilibrio en el poder de negociación. El sindicato al repararlo produciría este premio. Ambos planteamientos tienen debilidades. En cualquier caso, si todas estas posibilidades están presentes en un momento en el tiempo, una reforma laboral que aspire a fortalecer los sindicatos debería producir impactos muy heterogéneos.

Hay poca conciencia de esta realidad en el debate del proyecto que reforma el capítulo de negociación

colectiva del Código del Trabajo. Ahora que éste está comenzando una fase decisiva es muy importante que este sea un aporte efectivo a trabajadores y empleadores. En su estado actual ello no ocurre. Se ha depositado demasiada confianza en que el conjunto de reglas elegidas contribuirá a redistribuir ingresos desde los empleadores a trabajadores. Sin embargo, la evidencia al respecto es débil y los resultados pueden ser contrarios a los buscados. La literatura especializada no es muy extensa en la evaluación de los efectos de aspectos específicos de la reforma laboral chilena, es suficiente para llamar a la cautela. En particular, la prohibición efectiva de reemplazo puede tener un efecto muy negativo para las oportunidades de empleo de los chilenos e incluso no es evidente que los trabajadores se beneficien de mayores salarios con esta medida. Otras disposiciones, como la extensión automática de los beneficios a un trabajador que se incorpore a un sindicato luego de concluida la negociación colectiva, pueden desincentivar la contratación adicional de trabajadores o implicar en la práctica un “impuesto” para ellos. Disposiciones como éstas son muy infrecuentes en los países más desarrollados. Así, por ejemplo, la práctica más habitual entre los países de la OCDE es que se permita el reemplazo en caso de huelgas (aunque algunos lo autorizan solo con trabajadores internos). Es fundamental, por tanto, en esta etapa ajustar el proyecto de ley en aquellos asuntos en los que se aparta demasiado de la experiencia internacional. **PdR**