

ENCUENTRO DE REFLEXION Y DEBATE

RECREANDO IDEAS, CONECTAMOS SUEÑOS... Y ACTUAMOS

PROPUESTAS DE CAMBIOS A LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA

Un documento reciente, caracteriza la situación laboral chilena de la siguiente manera: *“En particular, la duración típica de las relaciones laborales, incluso de aquéllas reguladas por contratos indefinidos, es sumamente breve; la productividad y los salarios son bajos; las tasas de empleo, reducidas, y existe tanto una altísima rotación laboral como una escasa cobertura de la negociación colectiva en la fuerza de trabajo. En pocas palabras, la visión que domina el mercado laboral es una de corto plazo, una en que no existiría una base consolidada para el diálogo ni para pactos salariales relacionados a productividad y utilidades”*¹.

Esta visión crítica es coincidente con la de instancias como el Consejo de Trabajo y Equidad Social, e incluso de la CUT y la CPC, las que por separado y en conjunto han manifestado su disposición a realizar modificaciones al orden laboral vigente.

Si bien hay coincidencia en el diagnóstico, no pasa lo mismo respecto a las propuestas, donde se producen importantes diferencias, políticas e ideológicas que han hecho imposible hasta ahora cambios significativos.

Un próximo gobierno deberá abordar este tema, por lo que es muy importante discutir las modificaciones a proponer y aunar voluntades que permitan enfrentar la crítica realidad laboral.

A continuación se proponen algunos temas que debieran tener prioridad en la agenda laboral del futuro inmediato:

Sindicalización y Negociación Colectiva

La sindicalización es baja y la negociación colectiva poco corriente, lo que no es consistente con el tamaño de la economía chilena y su nivel de modernización. Los países donde hay una sindicalización alta y/o una cobertura amplia de la negociación colectiva, tienen en general relaciones laborales más equilibradas, lo que contribuye a una mayor igualdad en los ingresos. En la mayor parte de esos países la negociación es fundamentalmente por rama de actividad, complementada muchas veces con negociaciones a nivel de la empresa. En Chile, existe una tradición de negociación a nivel de la empresa y la negociación por rama despierta una fuerte resistencia política y empresarial. Sin embargo, la negociación a nivel de la empresa está fuertemente limitada por lo que si se desea mantener la negociación colectiva a ese nivel y ampliar la cobertura deberían promoverse cambios tales como:

¹ Marcelo Alborno, Francisco del Río, Andrea Repetto y Ricardo Solari, “Hacia Una Nueva Legislación Laboral”, Universidad Adolfo Ibáñez, Agosto de 2011.

1. Sindicalización automática para la persona que se incorpora a una empresa.
2. Incentivar la unidad de los grupos negociadores al interior de cada empresa.
3. Ampliar las materias de negociación.
4. Hacer de los sindicatos el único sujeto negociador en la empresa y desincentivar o eliminar los grupos negociadores no sindicales.
5. Fortalecer el derecho a huelga.
6. Terminar con los multi RUT y promover en lo posible una sola negociación por empresa.

Protección frente al desempleo

Hoy las tasas de desempleo son relativamente bajas, pero eso no debiera hacer olvidar que los ciclos económicos implican períodos en que el desempleo aumenta. Aunque su propósito es algo diferente, se ha utilizado la indemnización por año de servicio como una especie de seguro de desempleo. Más recientemente se ha introducido el seguro de cesantía. No obstante, ninguno de los dos sistemas ofrece una adecuada protección al trabajador desempleado, lo que hace necesario discutir fórmulas que lo mejoren.

Capacitación

Para una gran cantidad de trabajadores el problema laboral más importante es que por haber recibido una educación insuficiente, no pueden acceder a buenos empleos, productivos y bien remunerados. El sistema de capacitación debiera hacerse cargo de este problema. Sin embargo, y a pesar de que el sistema existente en Chile (la franquicia tributaria), ha logrado grados importantes de cobertura, los recursos se dirigen mayoritariamente hacia segmentos que no son los que más la requieren. Para enfrentar este problema se podría:

1. Focalizar la franquicia en las pyme o en cierto tipo de trabajadores.
2. Extender la experiencia de programas que entregan la iniciativa al trabajador respecto a qué capacitación desea recibir, con un diseño de los programas que se le ofertan que asegure pertinencia y calidad.
3. Mejorar la fiscalización de la capacitación entregada buscando incentivar una capacitación de calidad.
4. Fortalecer el sistema de Certificación de Competencias Laborales, el que en su diseño original permite articular eficientemente la oferta con la demanda de capacitación.

Flexibilización de horarios y jornadas

Aunque en general la legislación laboral chilena permite un uso muy flexible de la fuerza de trabajo, es posible pensar que algunos grupos de trabajadores podrían verse beneficiados por acuerdos que permitan flexibilizar lo establecido en el Código del Trabajo para proteger a los trabajadores de jornadas excesivas. El problema que se plantea es cómo garantizar que exista una genuina voluntad de los trabajadores que sustente los

eventuales acuerdos. Una fuente de garantía es la existencia de una negociación colectiva con organizaciones sindicales fuertes. Otra es que el organismo fiscalizador (la Dirección del Trabajo) pudiera hacerlo ante la ausencia de organización sindical (por ejemplo en la mayoría de las Pyme). Si este problema pudiera solucionarse en el marco de una modificación más amplia de las reglas laborales, algunos puntos que se han sugerido flexibilizar son:

1. Suspensión temporal del contrato de trabajo ante situaciones de crisis de la empresa.
2. Distribución de la jornada de trabajo.
3. Regímenes especiales de jornada de trabajo de acuerdo a las características específicas de la labor productiva.

Relaciones laborales en las Mipimes

Una mayoría de los trabajadores asalariados se desempeñan en micro, pequeñas y mediana empresas. Por las características de este tipo de empresa y de la legislación laboral relativa a la formación de sindicatos, solo un 2% de estas empresas tiene sindicatos. La mejoría de las condiciones laborales en este segmento solo podrá lograrse de manera parcial por la vía de mejorar las condiciones para la negociación colectiva (una forma de hacerlo es aumentar las atribuciones negociadoras de los sindicatos interempresa). Por tanto, otras políticas públicas deben contribuir al objetivo de mejorar las condiciones laborales en la Mipimes. Para ello:

1. Deben vincularse de modo más activo las políticas de fomento productivo y capacitación con las políticas laborales.
2. Se podría usar la política de compras públicas con el mismo fin.

Relaciones laborales en el sector público

El Estado es uno de los más importantes empleadores del país y debería ser un ejemplo hacia el resto de los empleadores de relaciones laborales modernas y constructivas. Sin embargo, esto ocurre solo en algunos aspectos y solo para algunas categorías de trabajadores. Algunos cambios necesarios para avanzar en este aspecto podrían ser:

1. Revisar la condición contractual de los trabajadores a honorarios para darles más estabilidad y acceso a los sistemas de protección social.
2. Avanzar en establecer sistemas formales de negociación colectiva de los trabajadores públicos.