

Estudio del impacto de la reforma laboral en el empleo, la productividad y calidad de vida de los trabajadores

Estudios V&L

ÍNDICE

I. Introducción.....	5
II. Antecedentes: Proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales	7
III. Principales tendencias del mercado laboral	13
IV. Pobreza, desigualdad y mercado laboral chileno	33
V. Revisión de la literatura: Impactos de reformas Laborales	47
VI. Simulaciones de los efectos de la Reforma Laboral en materia de pobreza, desigualdad y salario de los trabajadores.	52
VII. Propuestas de reforma laboral.....	60
VIII. Conclusiones.....	65
IX. Bibliografía.	67
X. Anexos.....	69

Gráficos

<i>Figura 1: Fuerza Laboral países en estudio</i>	16
<i>Figura 2: PIB per cápita</i>	17
<i>Figura 3: Tasa de participación laboral 2013</i>	18
<i>Figura 4: Tasa de desempleo</i>	19
<i>Figura 5: Tasa de desempleo juvenil y por sexo 2013</i>	20
<i>Figura 6: Participación Femenina 2013</i>	20
<i>Figura 7: Realidad del empleo femenino 2013</i>	21
<i>Figura 8: Productividad laboral 2013</i>	23
<i>Figura 9: Nivel de escolaridad en la población</i>	23
<i>Figura 10: Tasa de sindicalización y cambios en la última década</i>	25
<i>Figura 11: Mercado laboral canadiense</i>	27
<i>Figura 12: Participación laboral en Canadá 2013</i>	28
<i>Figura 13: Tasa de desempleo en Canadá</i>	29
<i>Figura 14: Productividad en Canadá</i>	30
<i>Figura 15: Salarios en Canadá 2007-13</i>	30
<i>Figura 16: Salarios en Canadá al 2013</i>	31
<i>Figura 17: Sindicatos y negociación colectiva en Canadá</i>	32
<i>Figura 18: Indicadores países Latinoamérica: Gini, IDH</i>	33
<i>Figura 19: Ingresos laborales</i>	35
<i>Figura 20: Niveles de pobreza, según sexo del jefe de hogar</i>	35
<i>Figura 21: Participación laboral y desempleo 2010-14</i>	37
<i>Figura 19: Tasa de participación y desempleo por sexo</i>	38
<i>Figura 20: Remuneraciones reales</i>	39
<i>Figura 21: Distribución de Niveles Educativos, población empleada.</i>	40
<i>Figura 22: Salarios promedio de trabajadores, según tamaño de empresas</i>	41
<i>Figura 23: Crecimiento real de salarios PIB y productividad laboral.</i>	42
<i>Figura 24: Crecimiento real de salarios mínimo y tasas de desempleo.</i>	42
<i>Figura 28: Confianza en Chile</i>	45

Tablas

<i>Tabla 1: Remuneración y costos de la mano de obra.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 2: Nivel de escolaridad en la población en edad de trabajar</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 3: Realidad de tamaños de empresa.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 4: Resumen de legislación canadiense.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 5: Realidad de ingresos en hogares chilenos</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 6: Indicadores laborales, según situación de pobreza</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 7: Características de mujeres, según quintil de ingreso autónomo del hogar.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 8: Características de jóvenes, según quintil de ingreso autónomo del hogar.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 6: Realidad empresarial en Chile.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 7 Fuentes de crecimiento del PIB.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 8: Sindicalización por tamaño de empresa.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 12: Principales razones, de acuerdo a los trabajadores, por la cual no se ha formado sindicato en la empresa, según tamaño</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 9: Resultado de estudios sobre legislación laboral en Canadá.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 10: Estudios sobre impacto reforma laboral para Chile.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 15: Resultado de simulaciones en escenario 1 y 2.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 16: Estadísticas de Huelgas legales efectuadas.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 17: Costos actuales y futuros de un trabajador promedio ante huelga</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 18: Extensión de beneficios, instrumentos colectivos y salarios</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 19: Extensión de beneficios: Situación actual y con reforma.....</i>	<i>58</i>

I. Introducción

El siguiente estudio pretende contribuir a la discusión de la Reforma Laboral que hoy en día se debate en el Congreso. Obtener y mantener un trabajo, es una de las claves para mejorar la calidad de vida de nuestra población y reducir los niveles de desigualdad imperantes en nuestro país. En este sentido, mejorar las condiciones y oportunidades laborales, especialmente de aquellos más desfavorecidos, resulta crucial.

A través del presente análisis, se muestra que el proyecto de ley que ha planteado el Ejecutivo, no contribuye a mejorar la desigualdad, y por el contrario podría llegar a afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores que quedan excluidos en esta legislación.

La primera parte de este estudio, resume los antecedentes del proyecto de ley que está en discusión. Posteriormente, se describen las legislaciones y realidades laborales de una muestra de economías desarrolladas. Los análisis sugieren que la realidad del mercado laboral chileno en términos de negociación colectiva, eje fundamental de la reforma planteada, es similar al promedio de los países OECD. Sin embargo, nuestra realidad laboral presenta una enorme brecha en temas relacionados al desarrollo de capital humano, productividad y participación de jóvenes y mujeres. En lo que sigue, se describe la realidad laboral del mercado chileno, en donde se observa la baja productividad de nuestros trabajadores, y la desventaja en la que se encuentran hoy en día mujeres y jóvenes en el mercado laboral, en términos de la existencia de mayores tasas de desempleo, menores salarios, bajo capital humano, entre otros. En consecuencia, los hogares compuestos por este grupo, resultan ser los más vulnerables en términos de ingresos.

En el punto V, se resumen algunos estudios respecto de los efectos que han tenido algunas de las regulaciones presentes en el proyecto de ley, principalmente en Canadá. Los estudios indican que existen efectos positivos para el grupo de trabajadores afiliados a sindicatos, y afectos por la reforma, pero también se indica la existencia de efectos negativos para por ejemplo el crecimiento del empleo y la inversión. Este punto, finaliza resumiendo los estudios referentes a la reforma que se han realizado para Chile, en donde los efectos encontrados están en línea con los resultados de los estudios para Canadá.

El punto VI, simula cuales serían los efectos de la reforma en la calidad de vida de los trabajadores, y en indicadores de pobreza y desigualdad. Los resultados indican que la reforma, que afecta positivamente a un conjunto de trabajadores, no es efectiva en mejorar indicadores de pobreza y desigualdad, y puede terminar afectando la creación de oportunidades de empleo. Además se cuantifica la pérdida de ingresos por parte de trabajadores ante la prohibición del reemplazo en huelga y la prohibición de extensión de beneficios por parte de la empresa.

En los capítulos finales, se entregan propuestas de políticas públicas que hacen frente a los problemas del mercado laboral chileno, esto es, regulaciones enfocadas en promover la participación en el empleo de jóvenes y mujeres, y mejorar la productividad laboral de nuestros trabajadores.

Finalmente se presentan las conclusiones del trabajo, en donde se señala que este proyecto de ley, no responde a las necesidades del mercado laboral chileno, lo que se demuestra en la baja aprobación que en la actualidad le otorga la población. Además de no ser propositivo respecto de mejorar la productividad de los trabajadores, lo que si reeditúa en mejores salarios de manera sostenible, el proyecto de ley podría generar efectos negativos en las oportunidades de empleo de los sectores más vulnerables de la población (mujeres y jóvenes), y por ende en los indicadores de desigualdad en nuestra sociedad.

II. Antecedentes: Proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales

1. Mensaje del proyecto de ley

El proyecto en su Mensaje concibe “**la libertad sindical con un fin redistributivo**” y la organización de los trabajadores en sindicatos como forma de conseguir “**acceso a los frutos del crecimiento económico de las empresas**”. Además formula propuestas respecto de las condiciones de trabajo y de vida de las personas.

La negociación colectiva se entiende como esencial para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables y es considerada como una herramienta para el reconocimiento social de la empresa.

En esa perspectiva, la negociación colectiva constituye una manifestación de la sociedad democrática, que contribuye a la organización de trabajadores y su expresión como grupos de interés en la elaboración de propuestas para el mejoramiento de condiciones de empleo **y redistribución del producto económico, haciendo posible la participación de aquellos que han colaborado en su generación.**

2. El proyecto de ley pretende¹:

a) **Ampliar la cobertura de la negociación colectiva (art. 305):**

- **Aprendices y trabajadores por obra o faena:** Se eliminan algunas de las exclusiones que actualmente existen en la legislación, ampliándose la negociación a trabajadores que hoy están impedidos de ejercer este derecho, particularmente los trabajadores aprendices en las grandes empresas (para negociar condiciones comunes de trabajo) y los trabajadores por obra o faena transitoria.
- **Trabajadores de confianza:** Se reducen las hipótesis de exclusión de los denominados “trabajadores de confianza”, estableciendo una restricción general que sólo afecta a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa como Gerentes y Subgerentes.

b) **Establecer la titularidad del sindicato en la negociación colectiva en la empresa (arts. 303;315 y Título III):**

- **Titularidad sindical:** Se establece al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva por parte de los trabajadores. El sindicato podrá negociar en forma reglada y no reglada. Se termina con la coexistencia del sindicato y del grupo negociador.
- **Representación sindical:** Cada sindicato negocia colectivamente en representación de sus afiliados.
- **Libertad de afiliación sindical de los trabajadores:** Los trabajadores podrán afiliarse y desafilarse libremente y en cualquier oportunidad al sindicato, pero si

¹ El presente resumen se ha realizado en función de los antecedentes proporcionados por el ejecutivo, y la discusión que se está llevando a cabo en el Congreso hasta el mes de julio 2015.

quieren negociar colectivamente y existe al menos un sindicato en su empresa sólo podrán hacerlo a través de éste, o constituyendo otro sindicato.

- **Grupo negociador:** Restringe el derecho a los trabajadores a unirse para efectos de negociar colectivamente (grupo negociadores), sólo permitiéndolo cuando no existe un sindicato en la empresa, sin exigir ningún mínimo de representatividad por parte de este último. El grupo negociador ejerce la negociación únicamente en forma no reglada.
- **Vinculación del trabajador con el instrumento colectivo:** El trabajador amparado por un instrumento colectivo negociado a través de un sindicato puede modificar su afiliación sindical (libertad de afiliación) pero permanece vinculado al instrumento colectivo hasta el término de su vigencia. No obstante lo anterior, no se establece la misma regla para los trabajadores que negociaron colectivamente mediante un grupo negociador, quienes al afiliarse a un sindicato pueden pasar a recibir de inmediato por extensión, los beneficios negociados por aquel.
- **Sindicato Interempresa:** Se reconoce el derecho del sindicato interempresa a negociar en la empresa en que tenga un número de afiliados equivalentes al que se exige al sindicato de empresa para negociar en ella.

c) Extensión de beneficios negociados colectivamente (arts. 309; 322; 323; 330 y 333):

- **Los beneficios de un instrumento colectivo se otorgan a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva:** Los trabajadores afectos a la negociación son los trabajadores sindicalizados.
- **Afiliación sindical durante la negociación colectiva:** Durante la negociación colectiva podrán afiliarse al sindicato nuevos trabajadores, quienes incluso podrán hacerlo hasta el último día de vencimiento del plazo con que cuenta el empleador para responder la propuesta de contrato colectivo (dentro de los 10 días siguientes a su presentación)
- **Derecho a los beneficios negociados por el sindicato, por afiliación sindical:** Los beneficios negociados por un sindicato en un instrumento colectivo se otorgarán también a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación. El trabajador sindicalizado tendrá derecho a los beneficios que se devenguen a partir de la comunicación al empleador de su afiliación.
- **Derecho de afiliación sindical:** La organización sindical que negoció un instrumento colectivo no podrá impedir o restringir arbitrariamente la afiliación de un trabajador al sindicato.
- **Sujeción de los trabajadores no sindicalizados al necesario acuerdo de las partes para poder acceder a los beneficios negociados por el sindicato con el empleador:** Las partes de la negociación, esto es, el sindicato negociador y el empleador respectivo, podrán acordar aplicar total o parcialmente los beneficios de un instrumento colectivo, a los trabajadores sin afiliación sindical. Para acceder a los beneficios, el trabajador sin afiliación sindical deberá aceptar la extensión y pagar la proporción o totalidad de la cuota sindical del sindicato respectivo, de conformidad al acuerdo de extensión. Sin contar con ese acuerdo, la extensión unilateral del empleador será una práctica antisindical.

d) Ampliar el derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa – sindicatos (Título II. Arts. 316 a 320):

- **Deber de información periódica:** El empleador deberá proporcionar a sus sindicatos, información de la empresa, en forma periódica.
- **Deber de información para la negociación colectiva:** El empleador deberá entregar información específica y necesaria de la empresa para la preparación de la negociación.
- **Información Periódica:** Balance general, estados de resultados y los estados financieros, auditados si los tuvieren. Las grandes empresas deberán además, entregar información de carácter pública que la empresa deba poner a disposición de la SVS.
- **Información para la Negociación:** Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente, planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afectos a la negociación y costos globales de la mano de obra (número de trabajadores totales de la empresa), y las políticas de inversión futura. Se considera también información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, de carácter general e innominada.
- **Oportunidad de la entrega de la información periódica:** La información periódica debe ser puesta a disposición dentro de los 30 días siguientes a que estén disponibles.
- **Oportunidad de requerimiento de la información para la negociación colectiva:** Dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente o en cualquier momento, en el caso de que no exista éste.
- **Simplificación del estándar de la información que deben entregar las pequeñas y micro empresas:** Las empresas de menor tamaño tendrán que entregar información financiera y contable de que dispongan y que estén obligadas a llevar de acuerdo a la normativa vigente.
- **Obligación de entregar información a sindicatos recién constituidos:** Las grandes y medianas empresas estarán obligadas a entregar la información periódica, dentro de los 15 días siguientes a que le comunique la constitución de un sindicato.
- **Sanción:** El incumplimiento de la obligación constituirá una práctica antisindical.
- **Requerimiento a la Inspección del Trabajo y Denuncia a Tribunales:** Se establece que en el caso de que el empleador incumpla la obligación de proporcionar la información, pueda intervenir la Inspección del Trabajo o en su defecto, el Tribunal competente, disponiendo su entrega en la primera resolución.

e) Simplificar el procedimiento de negociación colectiva reglada que autoriza y protege el ejercicio del derecho a huelga:

- **Nuevo procedimiento:** Pretende simplificar el procedimiento, reconociendo el principio de buena fe de procedimiento, esto es, el deber de las partes de cumplir con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre las partes.
El procedimiento propuesto considera las siguientes etapas:
 - Solicitud de información a la empresa para preparar la negociación.
 - Presentación del proyecto de contrato colectivo.

- Respuesta del empleador.
- Período de negociación.
- Votación de la huelga.
- Huelga.
- **Mediación:** Se fortalecen los instrumentos y opciones de mediación, estableciendo que las partes en cualquier momento, tendrán el derecho a solicitar mediación voluntaria de común acuerdo por las partes; y obligatoria (una vez votada la huelga y a petición de cualquiera de las partes).
- **Arbitraje:** Se moderniza la regulación de los arbitrajes. Se reconocen el arbitraje voluntario y el arbitraje obligatorio.

f) Derecho a Huelga y Servicios Mínimos (Capítulos VI y VII):

- **Prohibición del reemplazo de trabajadores:** Se elimina la facultad del empleador de reemplazar los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, con trabajadores propios o externos de la empresa.
- **Arbitraje Obligatorio:** Se establece un procedimiento de arbitraje obligatorio para las partes, en los casos que está prohibida la huelga, así como cuando se determine la reanudación de faenas.
- **Servicios Mínimos:** Se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal destinado a atender los “servicios mínimos” estrictamente necesarios para proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se podrán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.
- **Equipos de Emergencia:** El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.
- **Calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia:** Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados y determinados antes del inicio de la negociación colectiva. Las partes deberán acordar la procedencia de los servicios mínimos, determinar el número de trabajadores y la calificación profesional o técnica de quienes deberán conformar los equipos de emergencia. Por circunstancias sobrevinientes esta calificación podrá ser revisada por las partes, adecuándolos mediante un nuevo acuerdo. A falta de acuerdo, resuelve la Inspección del Trabajo previa fiscalización y con informes técnicos de organismos públicos o privados. La resolución será reclamable ante el tribunal del trabajo a través del procedimiento monitorio (procedimiento breve y sumario).

g) Piso de la negociación (arts. 338;339; 343; 344; 354):

- a. **Respuesta del empleador:** La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones menores al piso de la negociación.
- b. **Piso de la negociación:** En el caso de existir instrumento colectivo vigente, constituyen el piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en

el instrumento colectivo vigente. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

- c. **Exclusiones:** Se entienden excluidas de las estipulaciones que conforman el piso, la reajustabilidad pactada, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, el bono de término de negociación, y el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.
- d. **Negociaciones posteriores:** Después de presentada la respuesta del empleador, las partes podrán, en atención a las condiciones económicas de la empresa, negociar modificaciones a las estipulaciones contenidas en el piso de la negociación.

h) Ampliación de materias a negociar (Título VI. Arts. 374 al 379):

- **Ampliación de materias objeto de la negociación en empresas con afiliación sindical representativa:** Se faculta a las partes, otorgándoles amplia autonomía para negociar pactos de condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical, del 30% del total de trabajadores de la empresa.
- **Representación:** Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos de adaptabilidad (negociación separada).
- **Efectos de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo:** Estos pactos solo pueden aplicarse a los trabajadores de la empresa que formen parte de los sindicatos que negociaron el acuerdo. Respecto de los demás trabajadores, se requiere el visto bueno previo del sindicato y el acuerdo individual de cada trabajador, con aprobación de la Dirección del Trabajo (DT). En caso de que la aplicación del pacto sea acordada por el 50% más uno de los trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a todos los que no concurrieron al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la DT.
- **Materias que sólo se pueden negociar cuando exista una sindicalización de 30% o más de los trabajadores de la empresa:** Las materias que se pueden convenir son las siguientes:
 - Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.
 - Pactos de horas extraordinarias.
 - Pactos sobre jornada pasiva: regulación y retribución de tiempos no trabajados.
- **Materias pueden ser negociadas con sindicatos sin importar el porcentaje que representen del total de los trabajadores de la empresa:**
 - Acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar.
 - Servicios de bienestar.
 - Planes de igualdad de oportunidades y de equidad de género.
 - Mecanismos de solución de controversias.
 - Planes de capacitación y reconversión productiva.
- **Registro y fiscalización:** Estos acuerdos deberán ser registrados por el empleador dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del mismo. La Inspección del Trabajo será quien fiscalice su cumplimiento.

i) Permisos sindicales (arts. 249 y 250):

- **Cambio de Denominación:** Las horas para hacer actividades sindicales que en la actualidad se denominan “permisos sindicales”, pasarán a denominarse “horas de trabajo sindical”.
- **Ampliación permisos para formación sindical:** Se amplían las horas de trabajo sindical para capacitación y formación sindical, en las grandes empresas, de 1 semana a 3 semanas en el año calendario.

j) Igualdad de oportunidades (art. 231; 272; 278, 332):

- **Cuota de género:** En los directorios de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales deberán incorporar mecanismos destinados a resguardar que su cuerpo directivo sea integrado por un número de directoras no inferior al 30%.
- **Representante de las asociadas en comisión negociadora laboral:** Se garantiza la integración de una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora laboral, en el caso de que conforme las reglas generales ésta no esté integrada por ninguna mujer. Para tales efectos, se deberá elegir una representación femenina para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos.

III. Principales tendencias del mercado laboral

Este apartado tiene como objetivo presentar una breve descripción de las legislaciones laborales de una muestra de países seleccionados y posteriormente mostrar los principales indicadores del mercado laboral de cada una de estas economías. El fin de este punto, es el de contextualizar la realidad laboral, en términos de regulaciones y estadísticas de aquellos países a los cuáles frecuentemente se alude como ejemplos a seguir en temáticas referidas al mercado laboral.

La selección de Inglaterra, Francia y España es debido a que son parte de la zona euro y han sido utilizados como referentes en el diseño de políticas públicas para Chile. El hecho de pertenecer a Europa permite además contrastar el desempeño del mercado laboral respecto a los acontecimientos recientes como la crisis económica del 2008. Por su parte Canadá fue seleccionado pues la mayor parte de la evidencia respecto al efecto del reemplazo en la huelga y otras políticas de mercado laboral provienen de este país, en donde cada Estado cuenta con una política distinta en materia de derechos colectivos.

Por otro lado, Australia y Nueva Zelandia son parte de los países desarrollados que se encuentran en el mismo hemisferio que Chile, cuentan con sectores económicos que pueden ser benchmark para nuestro país en función de analizar el impactos de distintas políticas laborales. Australia posee una actividad minera muy desarrollada que comparte similitudes respecto a la chilena, mientras que Nueva Zelandia es intensivo en recursos naturales. Adicionalmente, ambos países cuentan con una fuerza laboral relativamente pequeña. Finalmente, la inclusión de Turquía se debe a que es el país de la OECD que más se asemeja a Chile en términos de ingreso per-cápita y nivel de desarrollo.

1. Panorámica general de la legislación laboral

De acuerdo a lo establecido en el texto de la OECD del año 2008: "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators", podemos generar un resumen respecto a las legislaciones de los países seleccionados como referencia:

a) Francia

País que se encuentra catalogado con un nivel de rigidez laboral por sobre el promedio del grupo OECD, aunque leve.

El nivel de cobertura de la negociación colectiva alcanza un 95% de los trabajadores asalariados. La negociación colectiva tiene gran importancia y puede ser llevada a cabo a nivel de empresa o industria.

La negociación colectiva no puede debilitar la legislación, si no que debe enmarcarse en los mínimos exigidos por ésta respecto los contratos individuales.

b) Reino Unido

Uno de los países considerados con menos rigidez laboral de la OECD (De los 5 países con menor rigidez laboral).

La cobertura de la negociación colectiva alcanza un 35% de los trabajadores asalariados. El principal nivel de la negociación es en la empresa. Los pactos colectivos no permiten llegar acuerdos en aspectos que estén por debajo de lo exigido por ley respecto los contratos individuales, por lo tanto no debilitan la legislación.

c) España

España es considerado un país con alta rigidez laboral. La OECD lo sitúa como uno de los países que tiene una rigidez laboral muy por sobre el promedio del resto del grupo.

La cobertura de la negociación colectiva alcanza un 80% de los trabajadores asalariados. Cuenta con los tres niveles de negociación (empresa, industria y nacional).

Los convenios deben siempre enmarcarse dentro de los mínimos exigidos por la legislación individual.

d) Canadá

Uno de los países considerados con menos rigidez laboral de la OECD (De los 5 países con menor rigidez laboral).

La cobertura de negociación alcanza un 32% de los asalariados, y el nivel de negociación principal es la empresa. Si bien tiene una legislación general para todo el país, las provincias poseen autonomía para determinar algunas regulaciones específicas respecto de la negociación colectiva y otras materias laborales.

Tampoco los acuerdos obtenidos de la negociación pueden debilitar la legislación, salvo en British Columbia y Prince Edward Island, que si pueden pactar algunos aspectos más allá de lo exigido por la legislación.

Respecto a otras materias que se incorporan en las negociaciones, el estudio explica que aproximadamente la mitad de los principales convenios colectivos en Canadá (de más de 500 empleados) contienen disposiciones de indemnización por despido legal. Así mismo los procesos de negociación permiten llegar a convenios colectivos más generosos que la legislación respecto a los avisos de despido individual.

e) Australia

Uno de los países considerados con menos rigidez laboral de la OECD (De los 5 países con menor rigidez laboral)

La cobertura de la negociación colectiva alcanza un 60% de los trabajadores dependientes. El principal nivel de negociación es en la propia empresa y no existe la posibilidad de debilitar la legislación con los acuerdos.

Si bien no existe legislación respecto a indemnizaciones por despido legal, los acuerdos usualmente permiten generar estándares respecto a ello. Ahora bien, los acuerdos pueden incluso estar bajo la norma, en la medida que el trabajador no se vea afectado en términos netos. La negociación colectiva es un instrumento que permite fijar dichos estándares.

f) Nueva Zelandia

Uno de los países considerados con menos rigidez laboral de la OECD (De los 5 países con menor rigidez laboral).

La cobertura de negociación alcanza un 30% de los empleados y también el principal nivel de negociación es la empresa. Los acuerdos no pueden debilitar la legislación.

Si bien no existe legislación específica respecto a las indemnizaciones por despido legal, los acuerdos colectivos permiten fijar un pago de este tipo (alrededor de un 42% de los acuerdos colectivos contienen dichas estipulaciones). Además los acuerdos colectivos permiten establecer los tiempos para dar aviso en caso de despido individual.

g) Turquía

Es considerado uno de los países con mayor rigidez laboral de la OECD.

La cobertura de negociación no supera el 24% de los trabajadores asalariados. La negociación se lleva a nivel de empresa y los acuerdos no pueden debilitar la legislación.

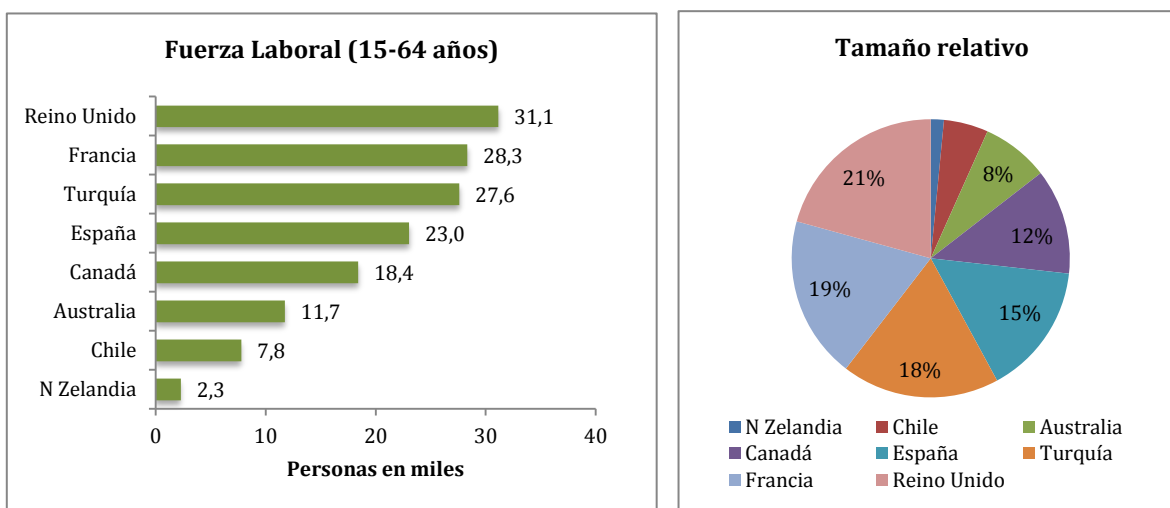
Un aspecto común en todos los países analizados que llama especialmente la atención, es el referido al reemplazo interno de trabajadores durante la huelga, porque es aceptado en todas las legislaciones comentadas, mientras que en Chile el proyecto de ley plantea su supresión, al prohibir el reemplazo del puesto de trabajo.

2. Estadística Descriptiva.

En este punto, se presentan las principales estadísticas del mercado laboral de las economías seleccionadas. Estas comparaciones servirán como referencia para contextualizar el mercado laboral chileno, respecto de países que tienen un mayor nivel de desarrollo y en algunos puntos políticas laborales similares a las que se desean implementar en Chile.

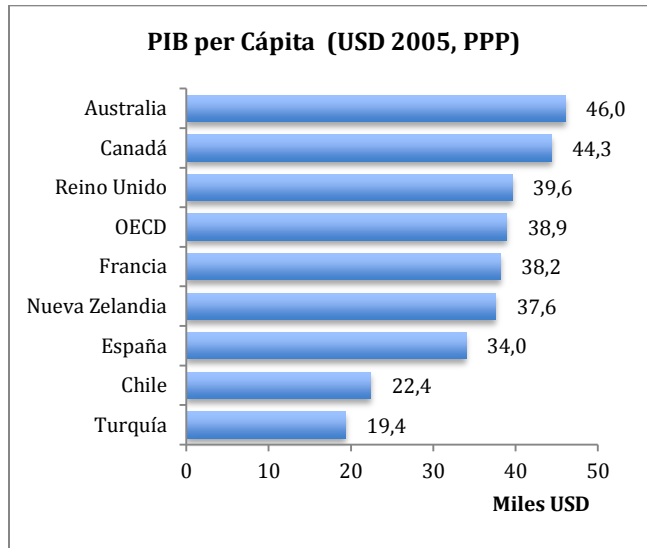
La Figura 1 y Figura 2 muestra que Chile cuenta con una de las fuerzas laborales más pequeñas del grupo de comparación, con un total de casi 8 millones de personas activas en el segmento 15 y 64 años y una de las tasas de participación en el mercado laboral más bajas del grupo (66,4%), lo que representa un 5% del total de la fuerza de trabajo en estudio. Además para el año 2014, Chile alcanzó un nivel de ingreso per-cápita de aproximadamente unos 22,000 USD corregido por paridad de poder de compra (PPC).

Figura 1: Fuerza Laboral países en estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

Figura 2: PIB per cápita



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

Figura 3: Tasa de participación laboral 2013



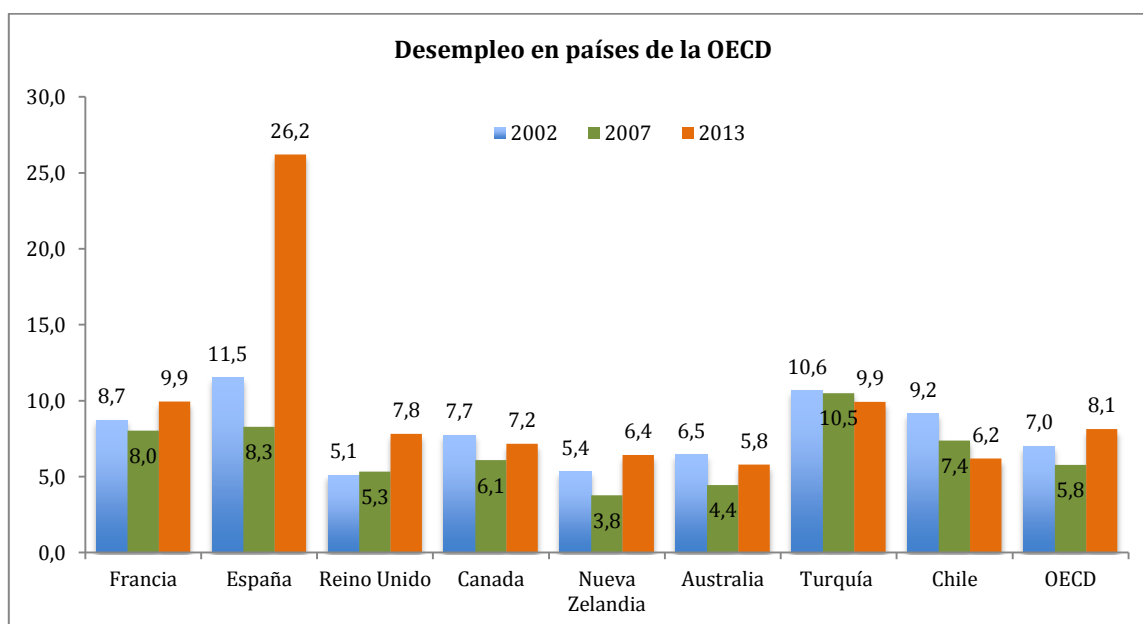
Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

a. Desempleo.

Como es posible apreciar en la

Figura 4, Chile y Australia presentan las menores tasas de desempleo de la muestra. En el caso chileno la tendencia del desempleo ha sido a la baja durante la última década, situación muy distinta a la experimentada por el resto de los países, los cuales fueron fuertemente golpeados por la crisis internacional del 2008. Ninguno de los países de la zona euro (a excepción de Turquía) ha logrado retomar los niveles de desempleo previo a la crisis. Esta lenta recuperación ha sido la principal preocupación de los países durante los últimos años y está estrechamente relacionado con la lenta recuperación de la zona europea.

Figura 4: Tasa de desempleo



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD

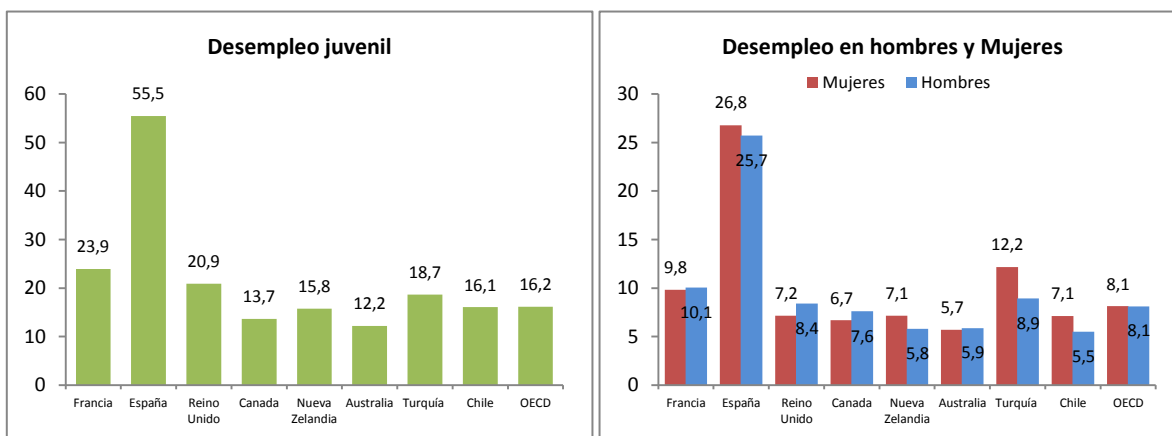
Respecto a las diferencias entre géneros, los resultados de la Figura 5 indican una disímil realidad entre países: mientras Canadá y Reino Unido poseen una tasa de desempleo femenina inferior a la de hombres; Francia y Australia parecen no tener diferencias significativas entre ambos sexos; sin embargo, el resto de los países presentan importantes diferencia entre hombres y mujeres. En el caso chileno la tasa de desempleo alcanza 1,6 puntos porcentuales más para las mujeres.

Respecto a la situación de los jóvenes², los datos confirman las deterioradas condiciones en que éstos se encuentran. El nivel de desempleo supera el 20%. Chile alcanza sólo un 16%, pero los datos deben ser leídos con detención, pues la participación laboral de este grupo etario no supera el 35% (ver Figura 3). Por otro lado, no es coincidencia que Australia, Canadá y Nueva Zelandia sean los países con menores niveles de desempleo en este segmento, la evidencia sugiere que sus sistemas de formación (educacionales y de formación continua laboral) están altamente orientados hacia el trabajo, lo que ha

² Jóvenes son considerados todas las persona entre 15 y 24 años de edad.

permitido que los jóvenes enfrenten menores niveles de desempleo y participen en mayor proporción del mundo laboral. Ver Figura 5.

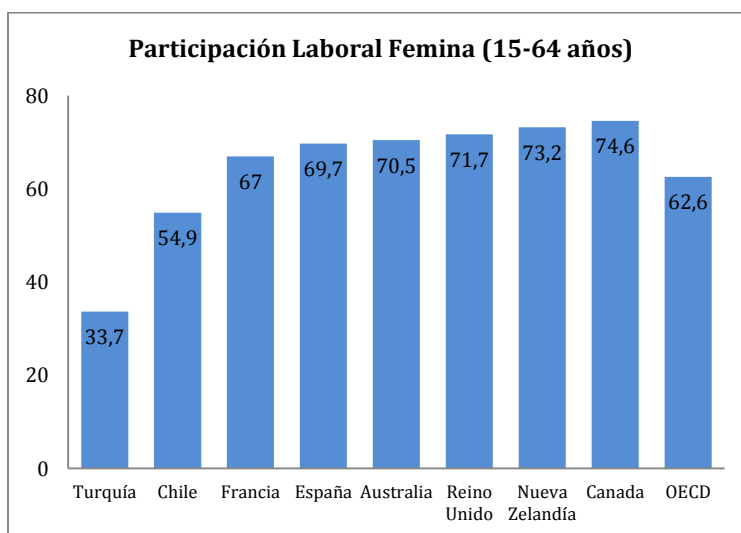
Figura 5: Tasa de desempleo juvenil y por sexo 2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

b. Participación Laboral Femenina³.

Figura 6: Participación Femenina 2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

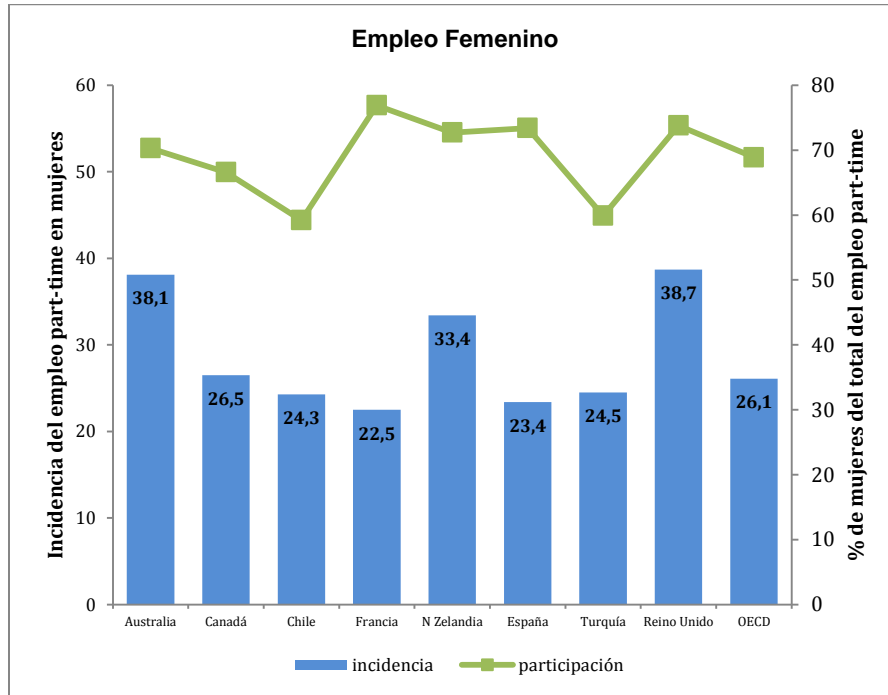
En lo que respecta a la inserción laboral de la mujer, todos los países de la muestra, salvo Chile y Turquía, muestran una integración importante de ella a la fuerza laboral.

A pesar que Chile ha incrementado fuertemente la participación de la mujer durante los últimos 10 años (aproximadamente en 16 puntos porcentuales) aún se mantiene con una participación inferior al 60%. La OECD ha señalado en los últimos informes para Chile la importancia de contar con políticas que favorezcan la participación de las mujeres en el

³ La participación laboral es medida para el rango de edad entre 15 y 64 años.

mercado laboral, como lo son la flexibilidad laboral, y políticas universales de cuidado infantil que logren con ello compatibilizar la vida laboral con la familiar, como mecanismo para incrementar su participación.

Figura 7: Realidad del empleo femenino 2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

Respecto a como participan las mujeres del mercado laboral, los datos demuestran que la mayor parte del empleo a jornada parcial es para las mujeres, independiente del país. En Chile un 59% de los empleados a jornada parcial son mujeres. En países como un Reino Unido o Australia es porcentaje está por sobre el 75%. También varía la importancia del empleo de jornada parcial sobre el empleo total para un determinado grupo. Para Chile este tipo de jornadas representa casi un 25% del empleo femenino, mientras que para los mismos países anteriores representa un poco menos del 40%. En cifras gruesas la mayor participación laboral femenina parece estar estrechamente relacionada con jornadas parciales que permitan conciliar vida en el hogar y trabajo. Ver Figura 7.

Cabe destacar, que para el período analizado, aquellos países que tienen una menor rigidez laboral, presentan menores tasas de desempleo y mejores indicadores de participación laboral femenina.

c. Salario y Productividad

Cuando se analiza el crecimiento de los salarios durante los últimos 10 años el resultado ha sido positivo (ver Tabla 1). Sin embargo la crisis internacional ha generado un estancamiento importante del ritmo de crecimiento de los ingresos laborales de la población, provocando incluso que para algunos países el ritmo de crecimiento entre el 2007 y el 2013 haya estado marcado por una disminución real de los mismos.

En cifras agregadas es posible observar que el crecimiento promedio de los salarios se mantuvo parejo con el crecimiento de la productividad hasta el año 2007 (ver Tabla 2), sin embargo, la crisis marcó un punto de inflexión respecto a esta equivalencia. Los datos muestran que si bien creció la productividad laboral posterior a la crisis, los salarios no mantuvieron el mismo ritmo. Este efecto puede ser el resultado de la caída drástica en el nivel de empleo agregado de la economía y el aumento del desempleo, lo que implica mayor oferta de trabajadores y por ende menores salarios.

**Tabla 1: Remuneración y costos de la mano de obra.
Última década**

Promedio de crecimiento de salarios reales anuales y costo real de la mano de obra en la economía total

Tasas de crecimiento anualizadas, porcentajes

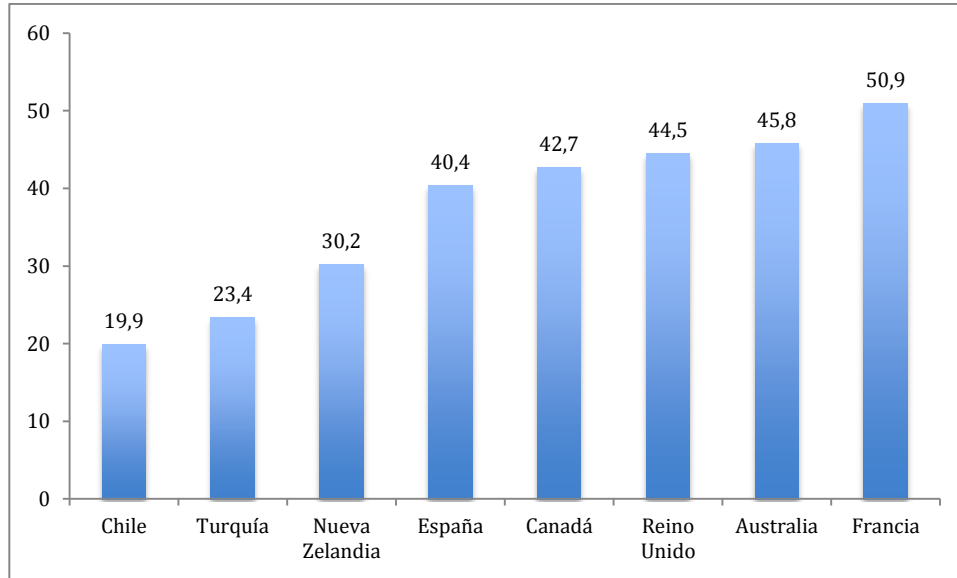
	Salarios promedio ^b					Costo unidad laboral ^b				
	2000-07	2007-13	2007	2012	2013	2000-07	2007-13	2007	2012	2013
Australia	1.6	0.2	2.1	-2.5	-1.2	0.9	0.2	1.9	-0.4	-2.4
Canadá	1.5	1.5	2.4	2.3	2.2	1	0.8	1.7	1.3	0.5
Chile	0.3	2	2.1	0.8	..
Francia	1.2	0.8	0.5	0.2	0.8	0.1	0.5	-0.3	0.1	0.3
Nueva Zelanda	2.3	-0.4	3	-1.8	..
España	-0.1	0.6	1.4	-3.1	-0.6	0.2	-2.1	1.3	-6.3	-3.6
Turquía
Reino Unido	1.9	-1	2.2	0	-0.7	0.2	-0.3	-0.8	0.3	-0.7

Fuente: Estimaciones de OECD basadas en las Cuentas nacionales. OECD Economic Outlook 2014 - OECD Employment Outlook 2014. Estimaciones basadas en salarios reales anuales equivalentes.

El nivel de productividad de nuestro país medido como PIB por hora trabajada (US 2005 ppc), está muy por debajo de los países que tienen una mejor calidad de vida, siendo incluso el más bajo de la muestra analizada y menos de la mitad de países como Australia, Canadá, Francia y España. De hecho, si se toma en consideración todos los países de la OECD, Chile tiene un nivel de productividad laboral sólo por sobre México, y éste es menos de la mitad del promedio de los países miembros OECD.

Además de que la productividad laboral de nuestro país es baja, tal como se analizará más adelante, en las últimas décadas el crecimiento de salarios ha sido mayor al crecimiento en la productividad de nuestros trabajadores.

**Figura 8: Productividad laboral 2013
(PIB/horas trabajadas. USD 2005 PPC)**

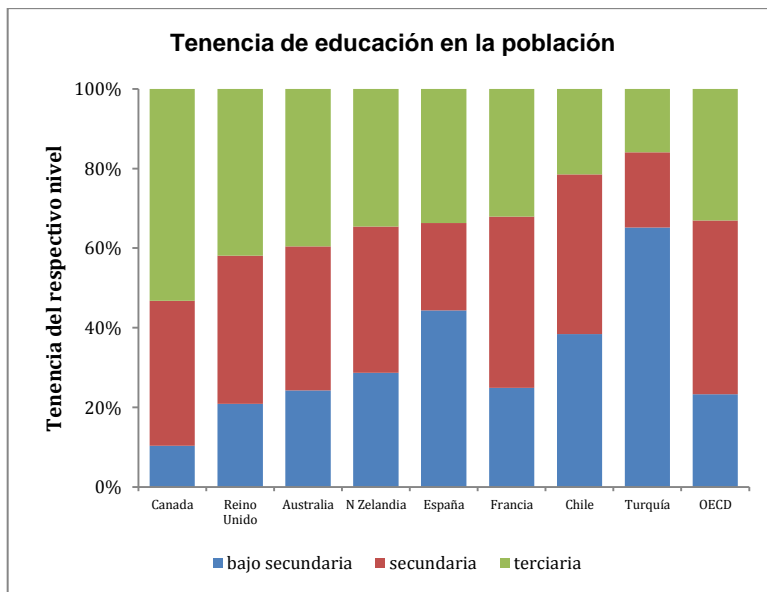


Elaboración Propia en base a datos OECD

d. Niveles de educación

Los niveles de educación difieren drásticamente entre los países de la muestra, tal como lo indica la Figura 9. A excepción de Turquía y España, la población en edad de trabajar de los países OECD cuentan con una mayor proporción de personas calificadas.

Figura 9: Nivel de escolaridad en la población



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

En Chile aproximadamente un 20% de la población posee un título de educación terciaria, resultado que aún está muy lejos del 40 o 50% que muestran Australia o Canadá respectivamente. Pero un segundo desafío se detecta al observar que aun existe un 40% de personas con educación inferior a la de nivel secundario. Esta situación implica que la productividad de la fuerza laboral está influenciada por la falta de calificación, lo que tiene implicancias directas en la capacidad de la economía de aumentar salarios y productividad. Tal como revela un estudio de la Cámara Chilena de la Construcción y el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, publicado el año 2014, más del 50% de trabajadores en nuestro país no entiende lo que lee o es incapaz de resolver un problema de lógica, situación que implicaría una importante limitación para incrementar el capital humano y por ende la productividad de dichos trabajadores. La Tabla 2 resume la distribución de la población entre 25 y 64 años por nivel educacional alcanzado.

Tabla 2: Nivel de escolaridad en la población en edad de trabajar

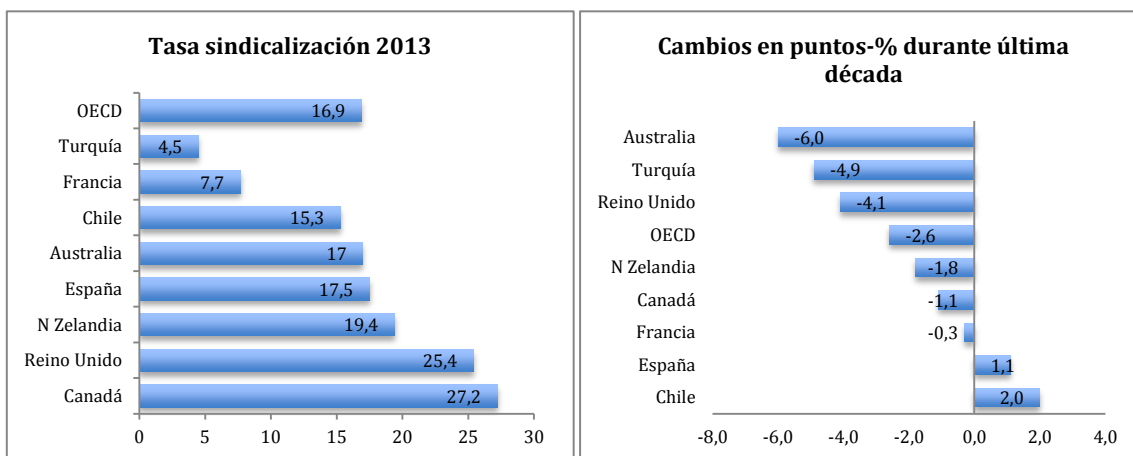
Nivel de escolaridad alcanzado			
Porcentaje de la población entre 25-64 años			
	bajo secundaria	secundaria	Terciaria
Australia	24.3	36.2	39.5
Canadá	10.4	36.4	53.2
Chile	38.4	40.1	21.5
Francia	24.9	43	32.1
Nueva Zelanda	28.6	36.8	34.6
España	44.3	21.9	33.7
Turquía	65.2	18.9	15.9
Reino Unido	20.8	37.3	41.9

Elaboración Propia en base a datos OECD

e. Sindicatos y Negociación Colectiva

El fenómeno de la caída de la tasa de sindicalización es generalizado en las economías del mundo. Para los 8 países de la muestra la sindicalización ha caído en promedio 3 puntos porcentuales, salvo para Chile y España cuya participación de trabajadores en sindicatos se ha elevado en al menos 1 punto porcentual (ver Figura 10).

Figura 10: Tasa de sindicalización y cambios en la última década



Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD.

Los niveles de sindicalización de los países de la muestra tampoco parecen ser mucho mayores que los que reporta Chile. De los 8 países seleccionados, sólo Canadá y Reino Unido alcanzan niveles de sindicalización superiores al 20%. Estos niveles, se catalogan como de nivel moderado de sindicalización. Lo anterior parece reflejar que los niveles de bienestar de un país no tiene por que presentar una alta correlación con un nivel de sindicalización en particular, considerando que Australia, Canadá y Nueva Zelandia están dentro de los países con altos ingresos y con mejores niveles de calidad de vida.

f. Distribución del tamaño de empresas

La distribución de empresas refleja una situación de alta concentración para Chile, el cual posee alrededor de 1,3% de empresas con más de 200 trabajadores. Esta cifra está muy por sobre el promedio de los países de la muestra. En el otro extremo de la distribución se observa que el 83% de las empresas chilenas poseen menos de 10 trabajadores (ver Tabla 4), lo que refleja un importante nivel de heterogeneidad respecto de la realidad del mercado laboral, suceso que se analiza en más detalle en el siguiente capítulo. Por su parte, en los países europeos existe un mayor número de empresas pequeñas y por ende una menor concentración de empresas grandes que lo que se evidencia en Chile. Esta distribución en el tamaño de las empresas, finalmente repercute en como funciona el mercado laboral según las legislaciones vigentes.

Tabla 3: Realidad de tamaños de empresa

Distribución de Empresas según tamaño

Distribución de Empresas según tamaño (N trabajadores)

	01-09	10-19	20-49	50-249	250+
Chile (2011)***	83.6	12.2	-	2.9	1.3
N Zelandia	75.3	12.1	6	5.6	1
Canadá (2009)	80.7	10.2	6.2	2.6	0.3
Reino Unido	89.4	5.7	3	1.6	0.4
España	93.8	3.6	1.9	0.7	0.1
Francia	94.2	2.9	1.9	0.8	0.2
Australia * **	95.3	-	4.4	-	0.3
Turquía (2009)*	98.5	-	0.9	0.5	0.1

Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD -ENCLA 2011 – BSC

Los datos para Chile fueron calculados respecto a las cifras de ENCLA 2011 y estimaciones de la BSC

*La información de Australia y Turquía está agregada en rangos distintos. (1-9 es 0-19)

**La información de Australia 20-49 es 20-249

***La información de Chile 10-19 es 10-49, 50-249 es 50-200 y +250 es +200.

Sin embargo, en Chile a diferencia de lo que ocurre en otras economías, la gran empresa contrata a más del 50% de los trabajadores.

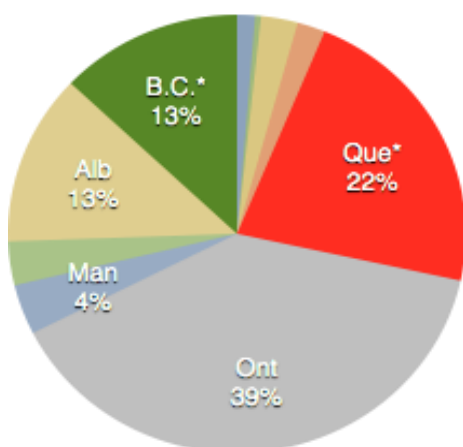
En general los datos reflejan que la realidad chilena, en términos agregados, no es muy distinta a la de los países seleccionados. Las variables de desempleo, tasa de participación general y tasa de sindicalización no difieren mayormente del promedio de la OECD. Sin embargo, respecto de la integración de la mujer y los jóvenes al mundo del trabajo y los niveles de educación de la fuerza laboral, los datos muestran la enorme brecha en la que nos encontramos y que por cierto incide en los niveles de desigualdad que hoy día tiene nuestra sociedad. El bajo capital humano que tiene nuestra población, se ve reflejado en la baja productividad de nuestro país.

RECUADRO: Canadá y su realidad entre Estados.

Canadá cuenta con 10 Provincias principales, las cuales han sido utilizadas como referencia para los estudios acerca de los impactos de las políticas laborales relacionadas a los efectos de las legislaciones en temas de huelga. La provincia más importante, respecto a la cantidad de trabajadores es Ontario, con alrededor de 7 millones de personas de las 15 millones que participan del mercado laboral en Canadá.

Figura 11: Mercado laboral canadiense

Distribución del empleo por provincia



Fuente: Elaboración propia en base a StatCan

Provincias Canadá
Newfoundland and Labrador
Prince Edward Island
Nova Scotia
New Brunswick
Quebec*
Ontario
Manitoba
Saskatchewan
Alberta
British Columbia*

Las otras provincias importantes son Quebec, British Columbia y Alberta. Las dos primeras son las provincias que poseen (según estudios anteriores) legislación explícita respecto a la prohibición del reemplazo en huelga⁴. Durante un periodo a principios de los noventa, Ontario también estableció dicha prohibición, pero la legislación solamente fue aplicada por 2 años (entre 1993 y 1995). Respecto a otras restricciones explícitas, las provincias de Ontario, Manitoba, Prince Edward Island, Alberta y Saskatchewan presentan prohibición del reemplazo con trabajadores permanentes y/o leyes que obligan a reincorporar los huelguistas, que para los efectos de los estudios se han considerado que tienen el mismo efecto económico. El resto de las regiones no cuentan con legislación específica al tema.

La participación laboral de las provincias canadienses no varía más de 4 puntos porcentuales entre cada región, por lo tanto cuentan con niveles homogéneos de participación. Newfoundland and Labrador es la región con menos participación y Alberta con la más alta. Las regiones con legislación explícita que prohíben el reemplazo cuentan con tasas de participación más bajas respecto de la media del país. Por su parte, respecto de la participación laboral femenina, las diferencias entre regiones pueden alcanzar hasta 9 puntos porcentuales de diferencia, nuevamente Quebec y British Columbia quedan por

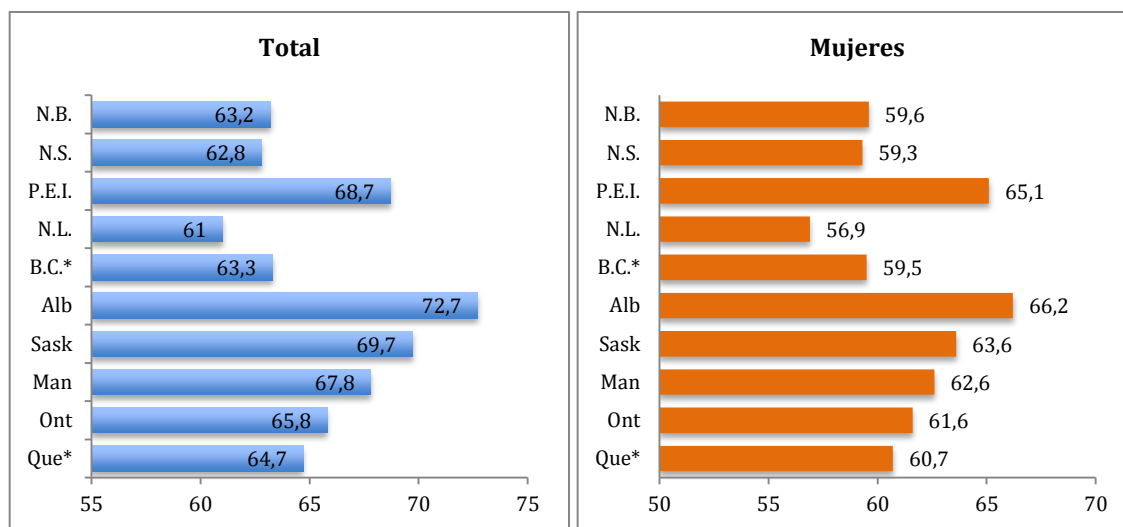
⁴ Para efectos de comparación y análisis en todos los gráficos se han identificado dichas regiones con asterisco

debajo del promedio de participación de mujeres en el país.

Tabla 4: Resumen de legislación canadiense

Prohibición del reemplazo	Prohibición reemplazo permanente y/o obligación de reincorporación	No específica
Quebec	Ontario	Newfoundland and Labrador
British Columbia	Manitoba	New Brunswick
	Prince Edward Island	
	Alberta	
	Saskatchewan	

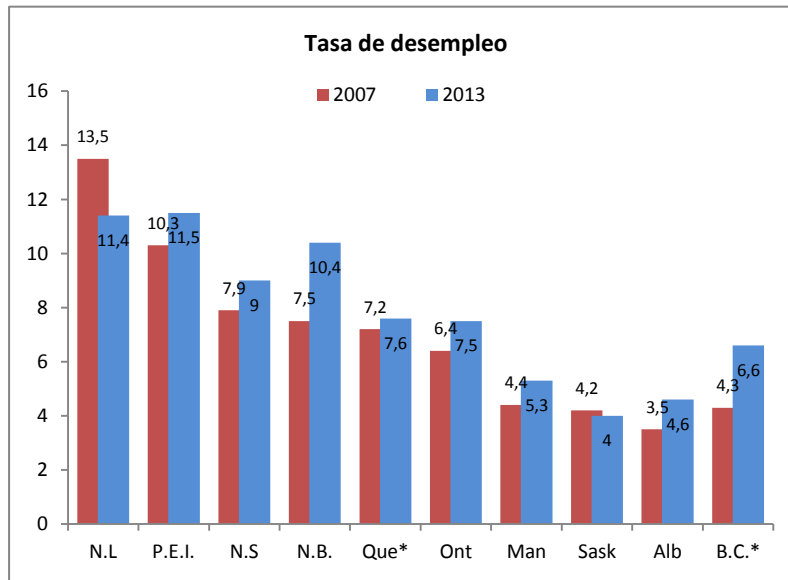
Figura 12: Participación laboral en Canadá 2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos StatCan.

Si comparamos los niveles de desempleo entre regiones, podemos observar que varían fuertemente de una provincia a otro. La Figura 13 compara los niveles de desempleo post y pre crisis internacional. Se puede observar que Quebec y British Columbia aún poseen niveles de desempleo por encima de los observado el año 2007, realidad que también persiste para el resto de las provincias con excepción de Newfoundland and Labrador y Saskatchewan. Por otro lado, no existen diferencias significativas entre las regiones que prohíben el reemplazo y las que si lo hacen.

Figura 13: Tasa de desempleo en Canadá

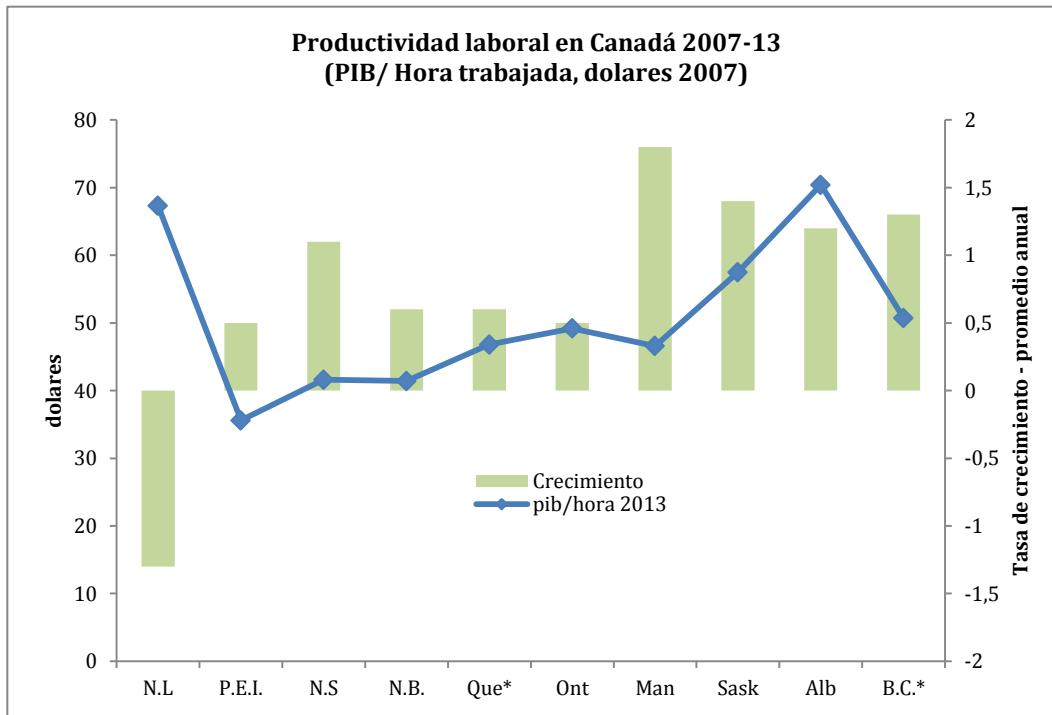


Fuente: Elaboración propia en base a datos StatCan.

Los niveles de productividad en Canadá han crecido relativamente poco desde la crisis del 2008 (Figura 14). En promedio se calcula que la productividad se incrementó a una tasa de 0.8% por año desde el año 2007 hasta el 2013. Quebec y British Columbia - las cuales son las regiones que poseen prohibición del reemplazo- lo han hecho en 0,6% y 1,3% respectivamente. Este crecimiento no es distinto al presentado por el resto de las provincias del país. Respecto a los niveles de productividad, Newfoundland and Labrador y Alberta son las regiones con mayor cantidad de PIB por hora trabajada, sin embargo la primera provincia ha tenido una fuerte contracción de la productividad, mientras que Alberta fue una de las regiones con mayor crecimiento de la productividad durante el periodo analizado.

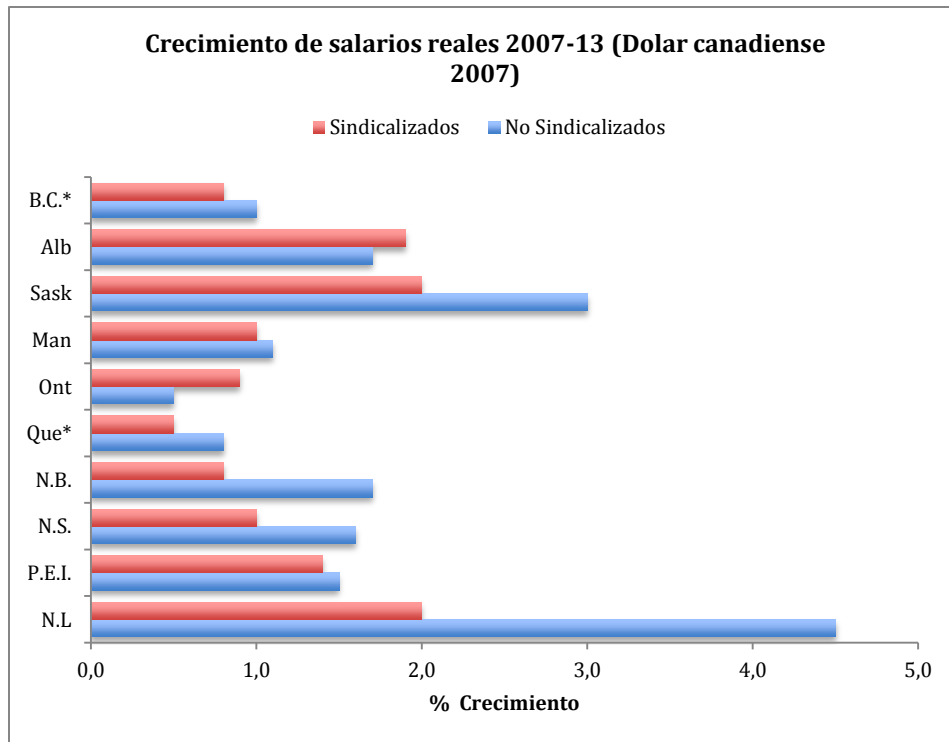
Respecto a los salarios, estos se han incrementado en términos reales más de lo que lo ha hecho la productividad. Respecto de Quebec y British Columbia, provincias con legislación explícita que prohíbe el reemplazo en huelga, las cifras indican que son las que en promedio los salarios menos han crecido, tanto para trabajadores sindicalizados, como para aquellos que no. La Figura 15 además permite apreciar que el salario para los trabajadores no-sindicalizados ha crecido más que aquellos sindicalizados, no obstante la falta de datos históricos nos impide comprobar si dicha relación ha sido constantes en el tiempo.

Figura 14: Productividad en Canadá



Fuente: Elaboración propia en base a datos StatCan.

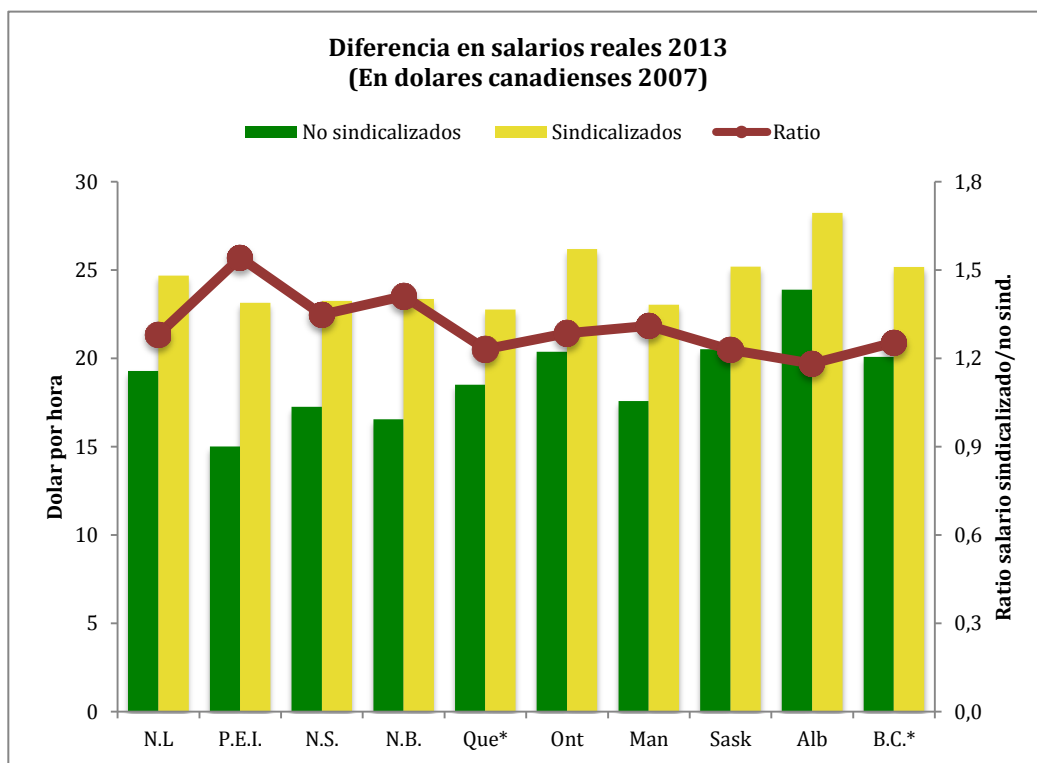
Figura 15: Salarios en Canadá 2007-13



Fuente: Elaboración propia en base a datos StatCan.

Si bien la tasa de crecimiento de salarios ha beneficiado mayormente a los no-sindicalizados, las brechas entre los salarios de ambos grupos de trabajadores sigue siendo alta (Figura 16). En promedio la diferencia está en aproximadamente un 28% a favor de los sindicalizados. Quebec y British Columbia tiene una diferencia de 23 y 25% respectivamente, mientras que Ontario y Alberta, las otras 2 provincias importantes alcanzan 29 y 18% respectivamente. Las diferencias entre ambas regiones obedecen a factores de económicos y de especialización de producción en cada provincia. Lo interesante es ver que en las regiones más importantes (Quebec, British Columbia, Ontario y Alberta) el crecimiento del salario fue inferior al 1,25% anual, exceptuando Alberta. Otra conclusión importante es que las únicas regiones donde los trabajadores sindicalizados alcanzaron aumentos en remuneraciones mayores a los no-sindicalizados fue en Ontario y Alberta, cuya tasa de sindicalización coincide con ser menor que el resto de las regiones.

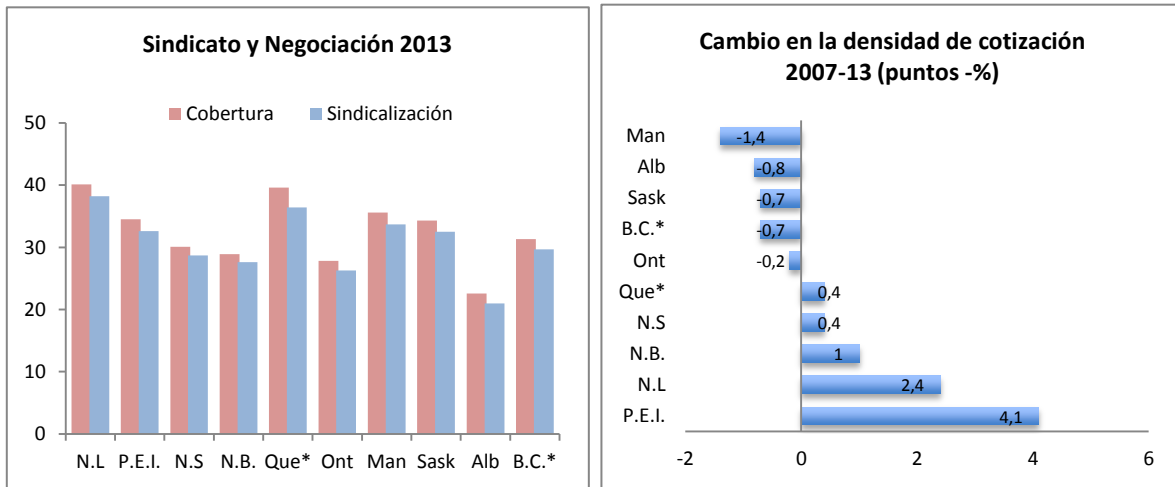
Figura 16: Salarios en Canadá al 2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos StatCan.

La presencia de sindicatos en las provincias también es heterogénea. En promedio la tasa de sindicalización canadiense alcanza 28,4% para el año 2013. Quebec y British Columbia se encuentran por sobre el promedio (36,4 y 29,7%, respectivamente), siendo Quebec la segunda provincia con mayor sindicalización. La cobertura de la negociación colectiva supera levemente entre 1 y 2 puntos porcentuales los niveles de sindicalización de todas las regiones. En cuanto a las tendencias de los últimos años, salvo New Brunswick, Nova Scotia y Prince Edward Island, todas las provincias han ido reduciendo la densidad sindical en el tiempo.

Figura 17: Sindicatos y negociación colectiva en Canadá



Fuente: Elaboración propia en base a datos StatCan.

Por último, es importante destacar que en las provincias en que se prohíbe el reemplazo durante la huelga, la tasa de participación laboral es más baja, y también es donde menos crecen los salarios de los trabajadores.

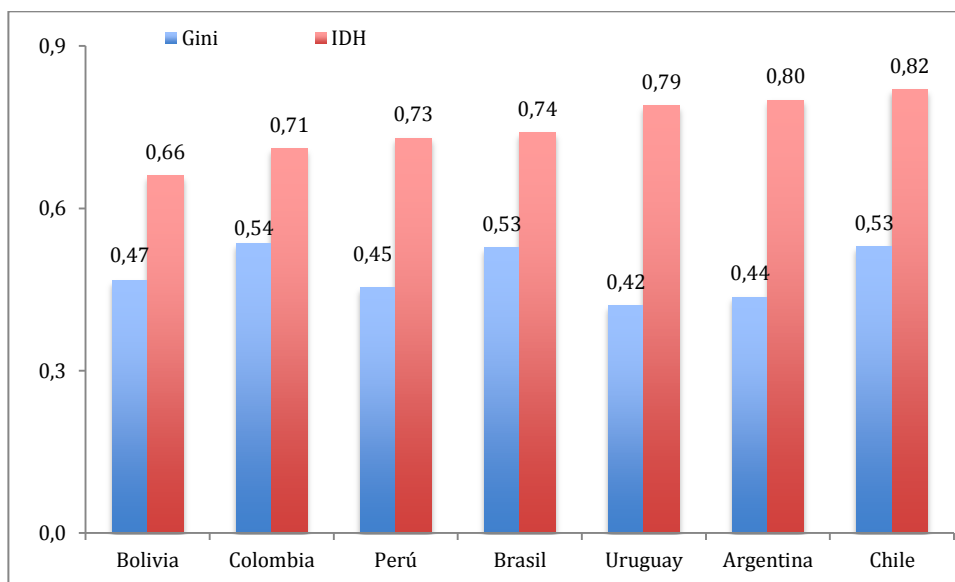
IV. Pobreza, desigualdad y mercado laboral chileno

1. Pobreza y desigualdad

En Chile, persiste el reto de lograr crecimiento económico con mayores niveles de empleo, por ello es fundamental aumentar la productividad laboral e incrementar la tasa de participación laboral; esta es la única forma sostenible para avanzar hacia una economía más equitativa.

Un tema pendiente de resolver en nuestro país es la desigualdad. Los datos indican que Chile junto con Brasil y Colombia es uno de los países con mayor desigualdad en América Latina. No obstante lo anterior, en términos de calidad de vida, medido por el índice de desarrollo humano (IDH) del PNUD (2014), nuestro país se encuentra en el lugar 41 a nivel mundial, y en primer lugar a nivel latinoamericano, catalogado dentro del grupo de los países que tiene un nivel de desarrollo humano muy elevado.

Figura 18: Indicadores países Latinoamérica: Gini, IDH



Fuente: Gini: Banco Mundial. IDH: PNUD 2013.

El nivel de desigualdad en nuestro país, se explica principalmente por la heterogeneidad predominante en el mercado laboral, y por el bajo capital humano —nivel de educación y capacitación laboral— de algunos grupos de trabajadores, lo que se traduce en acceso a trabajos de menor calidad, y una baja participación laboral de mujeres y jóvenes, especialmente de quienes se concentran en los quintiles más pobres de la población. Todo lo anterior se expresa en una menor capacidad de generación de ingresos laborales en aquellos hogares compuestos por mujeres y jóvenes.

Los niveles de pobreza de nuestra población han ido decayendo fuertemente. Sin embargo, aún persisten personas en situación de pobreza extrema y no extrema. En la actualidad, la pobreza medida con la nueva metodología, se sitúa en niveles de 4,5% pobreza extrema y 9,9% la pobreza no extrema. Que un hogar se encuentre o no en

situación de pobreza, depende principalmente de los ingresos que éste sea capaz de generar. Los últimos datos de la CASEN 2013, indican que en promedio los ingresos del trabajo representan cerca del 79% del promedio de los ingresos totales de los hogares de los quintiles más ricos de la población. Sin embargo, en los quintiles más pobres, éstos no representan más del 42% del promedio del ingreso total del hogar. Adicionalmente, los ingresos promedio derivados del trabajo de las familias del quintil más alto son alrededor de 13 veces el ingreso promedio del trabajo de familias pertenecientes a los hogares del primer quintil. Adicional a lo anterior, el número de personas ocupadas en el hogar, es mayor en los quintiles más altos.⁵

Tabla 5: Realidad de ingresos en hogares chilenos

Ingresos promedios totales y del trabajo y personas en el hogar y ocupadas

En pesos del 2013

Quintil Ingreso	Ingresos promedios del Hogar		% Ing. trab/Ing. total	Personas del Hogar	
	Total	Trabajo		Total	Ocupados
i	311,584	128,169	41.1%	3.6	0.8
ii	489,785	292,751	59.8%	3.6	1.3
iii	658,511	431,404	65.5%	3.4	1.5
iv	887,460	634,427	71.5%	3.1	1.6
v	2,111,887	1,657,894	78.5%	2.6	1.6
Total	892,281	629,331	70.5%	3.3	1.4

Fuente: Elaboración propia en base a datos CASEN 2013

Si miramos la situación en el mercado laboral de los hogares pobres, que se presenta en el siguiente cuadro, los datos indican que tienen menos personas ocupadas, presentan bajas tasas de participación tanto masculinas como femeninas, alto desempleo y por ende tienen menores ingresos laborales. Es decir, fomentar empleo es clave para que las personas superen la situación de pobreza en la cual se encuentran actualmente.

Tabla 6: Indicadores laborales, según situación de pobreza

Indicadores	Pobreza extrema	Pobreza no extrema	Pobreza
Tamaño del Hogar	3.7	3.6	3.2
Ocupados por Hogar (Nº promedio personas)	0.7	0.9	1.5
Tasa de desempleo	26.9%	16.9%	5.7%
Tasa de participación laboral masculina (%)	42.6%	39.0%	27.9%
Tasa de participación laboral femenina (%)	32%	32%	48%
Ingresos per cápita laborales	16,927	39,479	242,203
Ingresos del trabajo del hogar	95,369	170,629	568,772

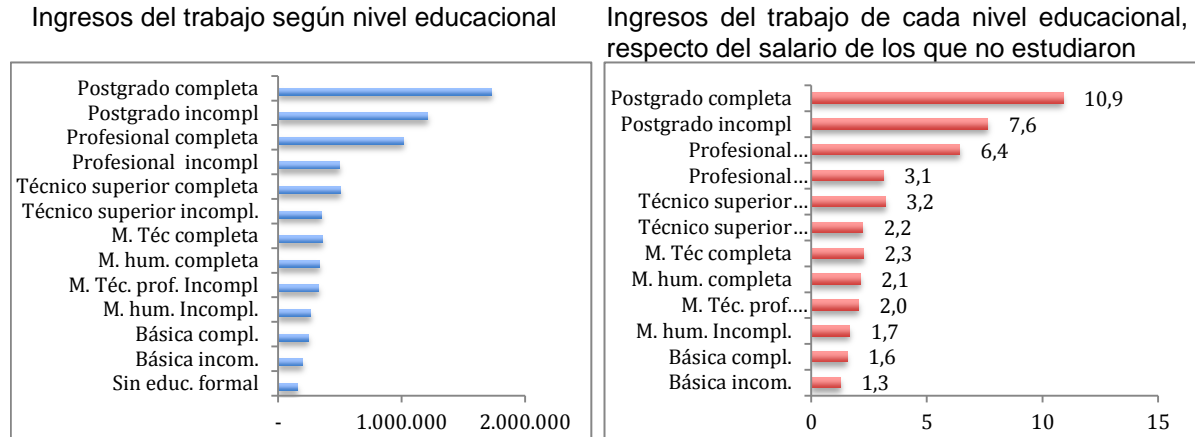
Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología.

Adicional a lo anterior, no sólo el empleo resulta ser importante, sino también el capital humano que se debe generar en esta población, ya que tal como vimos en el capítulo realidad del mercado laboral chileno, el nivel educacional es una de las variables más importantes al momento de explicar los salarios de cada individuo. Los datos de la CASEN 2013, indican que en el extremo, los ingresos laborales de los trabajadores con

⁵ Los datos CASEN 2013, fueron trabajados con la nueva metodología de medición de ingresos.

educación de postgrado completa son alrededor de 11 veces los ingresos laborales de una persona sin educación.

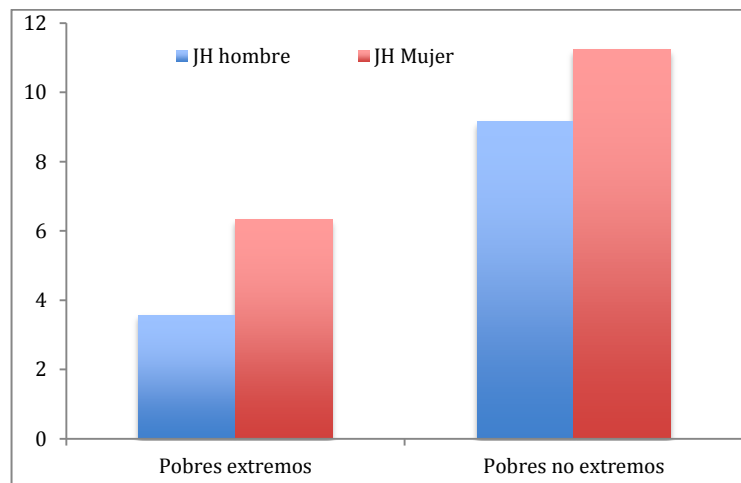
Figura 19: Ingresos laborales



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología.

Por su parte, los niveles de pobreza y de bajos ingresos son mayores justamente en hogares que se componen de mujeres y jóvenes. De hecho la siguiente figura muestra que en el caso de los hogares con jefatura femenina, la pobreza extrema y la pobreza, resultan ser alrededor de 1.8 y 1.2 veces más respectivamente, que en el caso de que los hogares tengan jefatura de hogar masculina.

Figura 20: Niveles de pobreza, según sexo del jefe de hogar (% de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología.

Existen dos grupos que resultan ser desfavorecidos, las mujeres y los jóvenes. En efecto, la distribución de las mujeres y sus características según quintiles, indican que en los quintiles más pobres de la población, las mujeres se encuentran totalmente desfavorecidas respecto de las mujeres que pertenecen a los quintiles más ricos. El

detalle se muestra en el siguiente cuadro. Los tres primeros quintiles concentran alrededor del 65% de las mujeres mayores de 15 años de edad. A su vez la tasa de participación laboral femenina del último quintil es 2,2 veces la del primer quintil, la tasa de desempleo del primer quintil es 5,1 veces la del quinto quintil y los ingresos del trabajo de las mujeres del último quintil son 8,3 veces los ingresos del trabajo de las mujeres del primer quintil y además es en todos los quintiles menor a los ingresos del trabajo de los hombres. Por su parte, en términos de años de educación, los datos indican que las mujeres del quinto quintil tienen en promedio 1,7 veces más años de educación que las mujeres del primer quintil, además al igual que los ingresos del trabajo, el promedio de los años de educación de las mujeres en general en los quintiles son menores que el promedio de los años de educación de los hombres.

Tabla 7: Características de mujeres, según quintil de ingreso autónomo del hogar

Indicadores/Quintil	I	II	III	IV	V	Total
% Mujeres*	21%	22%	21%	19%	16%	7,289,796
% Jefas de hogar	23.4%	22.0%	20.9%	18.0%	15.8%	1,999,137
Tasas de participación Mujeres	29.3%	38.2%	46.6%	54.4%	64.1%	45.5%
Tasas de participación Mujeres JH	45.0%	49.9%	52.6%	61.1%	73.4%	55.0%
Tasa de desempleo mujeres	19.9%	11.0%	7.3%	4.3%	3.8%	8.2%
Ingreso del trabajo promedio Mujeres JH	109,749	187,976	245,845	322,274	905,336	360,195
Ingreso del trabajo promedio Hombres JH	177,921	273,476	346,474	468,111	1,343,665	591,863
Años de educa. Mujeres JH	8.0	8.9	9.1	10.4	14.0	9.8
Años de educa. Hombres JH	7.9	9.0	9.7	11.0	14.4	10.6

*15 años o más

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología.

En materia de participación laboral y desempleo en el caso de los jóvenes según quintil de ingreso autónomo, los indicadores anteriores no difieren del caso de las mujeres. Los jóvenes de los primeros quintiles se encuentran en una situación inferior respecto de los jóvenes que pertenecen a los quintiles más ricos. El detalle se muestra en el siguiente cuadro. Los tres primeros quintiles concentran alrededor del 67% de los jóvenes entre 18 y 24 años de edad. A su vez la tasa de desempleo del primer quintil es 3 veces la del quinto quintil y los ingresos del trabajo de los jóvenes del último quintil son 3,4 veces los ingresos del trabajo de los jóvenes del primer quintil. Por su parte, en términos de años de educación, los datos indican que los jóvenes del quinto quintil tienen en promedio 1,2 veces más años de educación que los jóvenes del primer quintil, por su parte los tres primeros quintiles concentran el 84% de los jóvenes que no estudian ni trabajan.

Tabla 8: Características de jóvenes, según quintil de ingreso autónomo del hogar

Quintil	%	Prom. años educ.	Tasa de desempleo	NINI (% respecto del total)	Ingresos promedio del trabajo
I	20.7%	11.7	39.8%	37.3%	135,707
II	23.9%	12.1	19.5%	27.8%	196,536
III	21.8%	12.5	14.7%	18.8%	233,467
IV	19.5%	13.1	10.4%	11.1%	294,195
V	14.1%	13.9	13.4%	5.0%	467,918
Total	2,150,219	13.9	18.4%	464,079	266,296

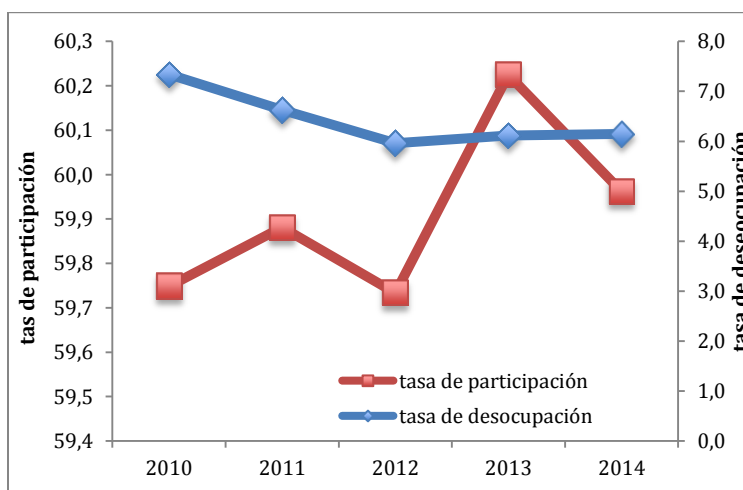
Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología

2. Realidad del mercado laboral Chileno

En función de los datos anteriores, es posible señalar que generar oportunidades de empleos de calidad, que sean con jornadas pertinentes a la realidad de las personas, dotándoles de herramientas que aumenten su capital humano, resulta fundamental al momento de superar las desigualdades y los niveles de pobreza que hoy existen en nuestro país.⁶

En efecto, si analizamos las estadísticas y la composición del mercado laboral chileno, los últimos datos de la Encuesta de Empleo (NENE) del Instituto Nacional de Estadísticas para el trimestre comprendido entre enero y marzo del año 2015, señalan que la fuerza laboral chilena es cercana a los 8,5 millones de personas, de los cuales aproximadamente un total de 8 millones de personas se encuentran ocupados y 520 mil personas están desocupadas. Los últimos datos señalan que la tasa de desempleo es del orden de 6,1 por ciento y que en general durante los últimos años, Chile ha mostrado indicadores favorables en el mercado laboral, tal como se muestran en la siguiente Figura 21.

Figura 21: Participación laboral y desempleo 2010-14



Fuente: NENE trimestre Nov-Ene. de cada año.

⁶ La definición de la OIT indica que un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social.

Sin embargo, los indicadores anteriores no muestran la heterogeneidad existente para los trabajadores del mercado laboral chileno tales como; diferencias por sexo, tramos etáreos, nivel educacional, tamaño de empresas, entre otros.

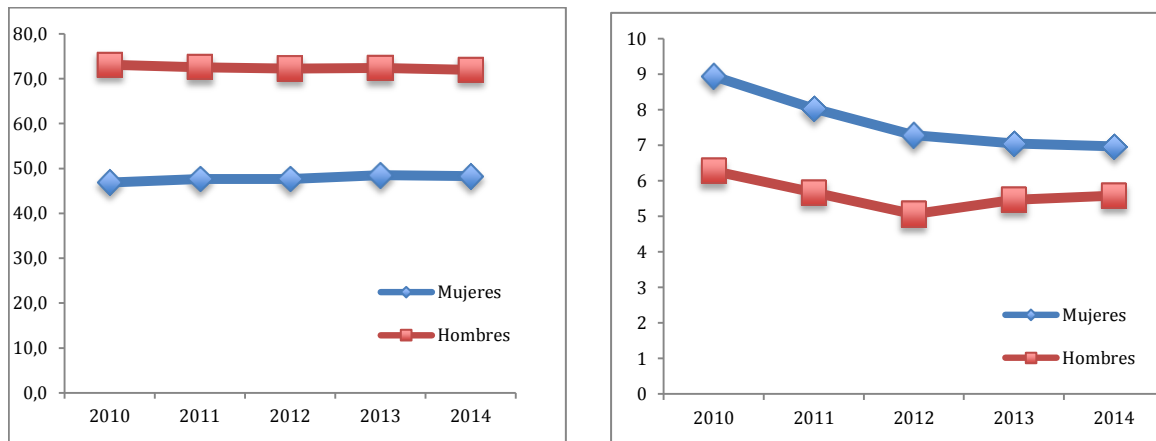
Respecto de las diferencias por sexo, los datos indican que existen diferencias en tasas de participación en el mercado laboral, en las tasas de desempleo y en los salarios que pueden llegar a obtener las mujeres.

En efecto, en el mercado laboral chileno las tasas de participación femenina, tal como ya se ha mencionado están muy por debajo de los países de la OECD. De hecho las diferencias en las tasas de participación entre hombres y mujeres alcanzan alrededor de 24 puntos porcentuales. Por su parte, también existen diferencias en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres. En los últimos cuatro años los datos indican que ante un aumento en las tasas de desempleo, generalmente producto de una contracción económica, ambos grupos sienten los efectos en el desempleo. Sin embargo, las diferencias entre el desempleo femenino y el masculino son aun mayores, resintiéndose aún más el desempleo femenino (ver

Figura 22: Tasa de participación y desempleo por sexo

)

Figura 22: Tasa de participación y desempleo por sexo



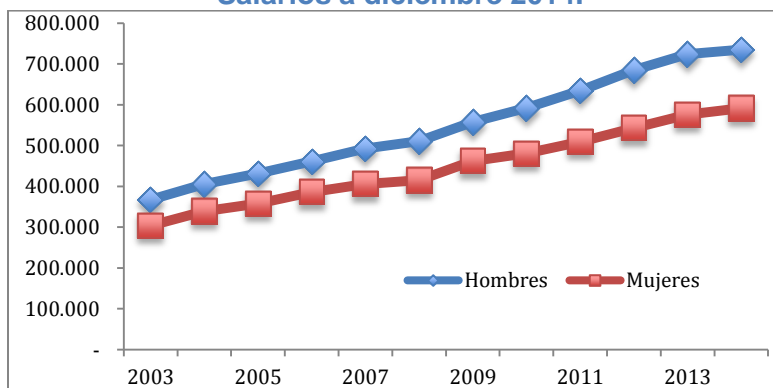
Fuente: NENE trimestre Nov-Ene. de cada año.

Otra de las diferencias existentes entre hombres y mujeres es la salarial. Los datos indican que en promedio las mujeres ganan un 80% del salario de los hombres. La diferencia puede ser explicada por diferencias en el tipo de trabajos que realizan, por diferencias en el nivel educacional de cada uno, considerando que en general las mujeres seleccionan carreras que tienen un menor retorno educacional. También existen diferencias debido a factores culturales existentes en nuestra sociedad, los cuales implican la existencia de discriminación a las mujeres.⁷ Estos dos últimos puntos, están muy relacionados a la incompatibilidad que hoy existe en el mercado laboral para la

⁷ Un hombre en un similar cargo que una mujer tendrá más flexibilidad que una mujer para realizar horas extraordinarias, y aunque tengan un similar sueldo base, finalmente el ingreso laboral del hombre será mayor producto del pago de horas extras.

conciliación trabajo familia. Lo anterior se vislumbra en la Figura 23: Remuneraciones reales.⁸

**Figura 23: Remuneraciones reales
Salarios a diciembre 2014.**



Fuente: SAFF. Diciembre de cada año.

La situación de las mujeres chilenas hoy en el mercado laboral es desfavorable respecto de los hombres. Adicional a lo anterior, ni la legislación laboral actual, ni la reforma laboral que se ha planteado, consideran oportunidades de adaptabilidad laboral, acordes a sus necesidades. Las jornadas laborales actuales, muestran un modelo masculino de trabajo que considera como “trabajador ideal” aquél que tiene disponibilidad de jornadas completas e incluso de horas extraordinarias (Undurraga, 2011), donde no se contemplan jornadas discontinuas.

No obstante lo anterior, algunas mujeres que tienen más herramientas, como lo son más educación, mejores redes de apoyo para compatibilizar trabajo y familia pueden acceder a un trabajo mejor remunerado. En contraste a lo que sucede hoy con las mujeres en Chile, la evidencia internacional muestra que la modalidad de tiempo parcial, en empleos con protección social, es preferida por ellas, puesto que representa una forma de conciliación entre el mundo laboral y el familiar. Países como Holanda, Australia, Suiza, Japón y Reino Unido presentan participación a media jornada cercana a un 45% para las mujeres, mientras que para los hombres es de un 13%. En efecto, el promedio de los países de la OCDE es un 26% para mujeres y 8% para los hombres. Es decir, mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, fortaleciendo su capital humano a través de educación, aumentando su participación laboral a través de oportunidades de adaptabilidad y discontinuidad laboral, generarán un impacto positivo en los indicadores de desigualdad y aumento de la productividad laboral de nuestro país.

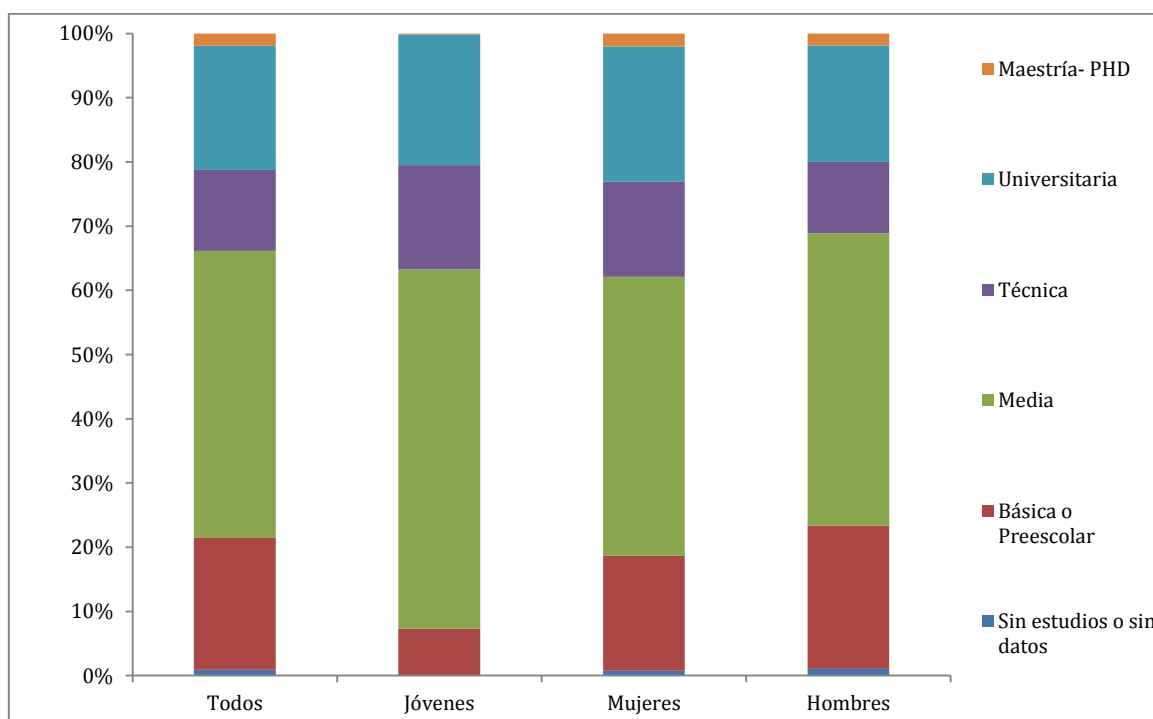
Por su parte, los **jóvenes** son otro de los grupos excluidos y por lo tanto en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral. En efecto, al igual que las mujeres, presentan tasas de participación y de empleo más bajas que el promedio nacional. Los últimos datos disponibles de la NENE (Enero-Marzo 2015), indican que la tasa de participación laboral de jóvenes entre 18 y 24 años es del 38%, lo que equivale a 16 puntos porcentuales menos que la tasa de participación promedio nacional. Adicionalmente la tasa de desempleo de este grupo es del 14,8%, lo que equivale a 8,6 puntos porcentuales más que la tasa de desempleo nacional. Finalmente, los datos también indican que alrededor

⁸ Se utilizaron los datos de salarios del seguro de cesantía ya que es a este universo de trabajadores al que afecta la reforma laboral.

del 25% de estos jóvenes, equivalente a alrededor de 800 mil personas no estudia ni trabaja. Este grupo, también está excluido de la reforma laboral.

Una de las variables ya mencionada anteriormente y que resulta fundamental en explicar las diferencias en el nivel de salarios de una persona **es la educación o mejoras en el capital humano a través de la capacitación**. En el caso de la población que se encuentra empleada en la última NENE, los datos indican que la distribución por nivel educacional no muestra marcadas diferencias entre los grupos, salvo el bajo porcentaje de jóvenes que sólo tiene educación preescolar o básica. Un mayor detalle de los datos se encuentra en la siguiente figura. Sin embargo se debe notar que en nuestro país y tal como lo muestran las cifras, sólo alrededor del 20% de la población tiene educación universitaria, y un 12% tiene un nivel educacional técnico. Lo anterior contrasta con los datos de países como Canadá y Australia, en donde entre el 40-50% de la población cuenta con educación terciaria (superior y técnica), y en donde además, dado sus sistemas de formación continuos para trabajadores, éstos pueden adquirir competencias laborales a través de capacitaciones que son reconocidas por el mercado laboral.

Figura 24: Distribución de Niveles Educativos, población empleada.



Fuente: NENE trimestre –Enero-marzo 2015. INE.

Adicional a lo anterior, se debe recordar que **el retorno en salario aumenta a medida que existe un mayor nivel educacional**. Los datos del estudio de Sapelli (2009), señalan que el retorno a la educación básica es de 5,61%, el de la educación media es 14,31% y 11,7% para la educación media técnico profesional y para la educación media científico humanista respectivamente, mientras que el retorno para las carreras técnico profesionales es de 20,1% y para la educación universitaria es de alrededor de 25%. Es decir, el mercado laboral chileno reproduce las desigualdades de la educación, y por lo tanto políticas públicas enfocadas a mejorar el capital humano de la población a través de

la educación y capacitación, generan una mayor ganancia en términos de salarios, la cual es sostenible en el tiempo y por ende reducen la desigualdad en: educación, mercado laboral y en términos de ingresos.

Por último las **diferencias salariales y de condiciones laborales al interior de las empresas también difieren según el tamaño de éstas**. Según los datos del informe de la comisión salarial (2015), la pequeña microempresa concentra el 15% del total de los trabajadores, la pequeña empresa el 20% de los trabajadores, la mediana el 18,6% de los trabajadores y la gran empresa el 45,7% de los trabajadores.

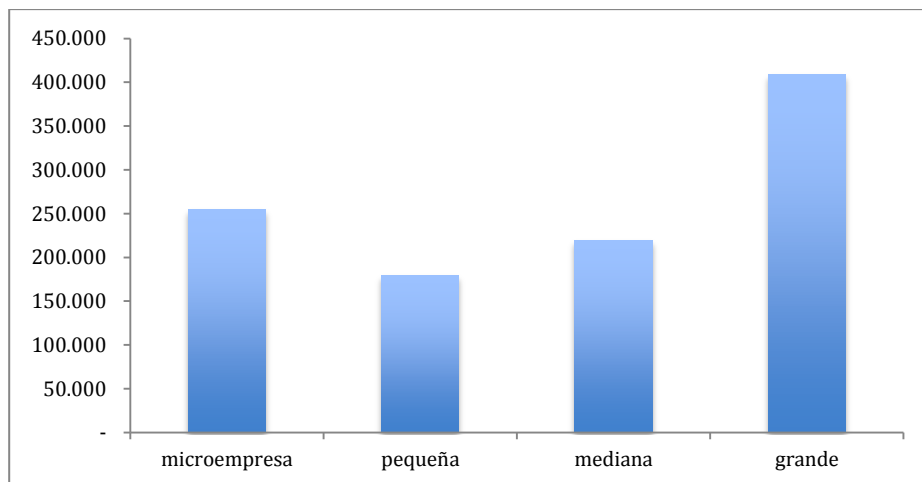
Tabla 9: Realidad empresarial en Chile

Distribución de empresas y relaciones laborales por tamaño de empresa		
Tamaño	Empresas	Trabajadores
Nº	318.766	4.366.631
Microempresa	82.6	15.7
Pequeña empresa	13.7	20
Mediana empresa	2.8	18.6
Gran empresa	0.9	45.7

Fuente: Datos seguro de cesantía, Julio 2014

En función de los salarios, las grandes empresas que concentran a la mayoría de los trabajadores, pagan alrededor de 2,3 veces el salario promedio pagado por las empresas pequeñas. Por su parte, las pequeñas empresas son quienes pagan un salario promedio más bajo que el resto de los tamaños de empresas (ver Figura 25).

Figura 25: Salarios promedio de trabajadores, según tamaño de empresas (Año 2012, pesos 2012)



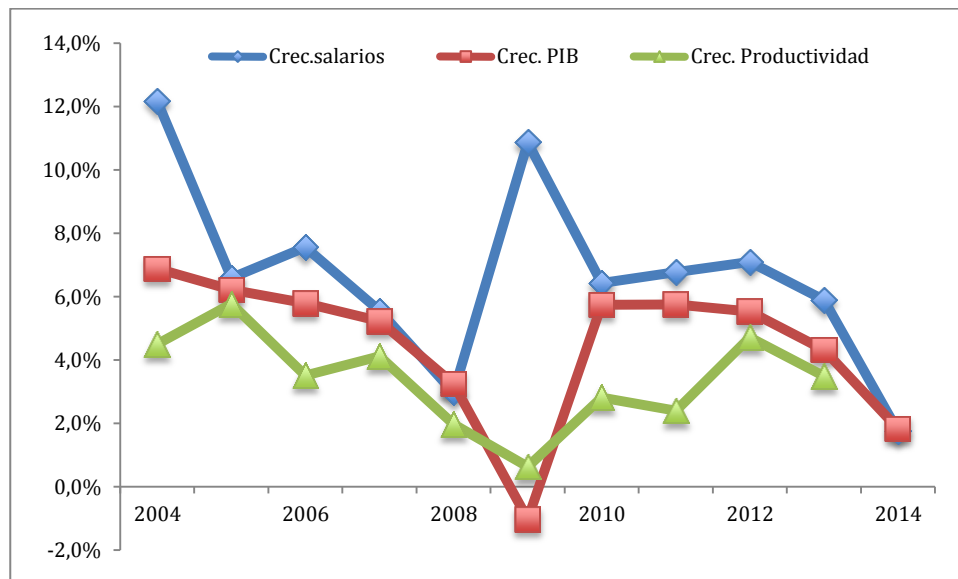
Fuente: SII, 2012.

Por su parte, en función de la **productividad**, existe una marcada heterogeneidad según tamaños de empresas. Los datos del SII para el año 2012, indican que las empresas grandes resultan ser alrededor de 5,5 veces más productivas que las microempresas, 4,8

veces más productivas que las empresas pequeñas y 4 veces más productivas que las empresas medianas, lo que eventualmente trae consecuencias en la capacidad para generar mejores ingresos.

En términos de crecimiento salarial de los trabajadores que estarían afectos a la reforma laboral, los datos indican que el crecimiento real promedio anual de los salarios entre los años 2004 a 2014 fue de 6,7%. Por su parte, en el mismo período el crecimiento del PIB y de la productividad se situó en un 4,5% y 3,4% respectivamente. Es decir, durante todo el período analizado, los salarios, han tenido un mayor crecimiento que la productividad, lo cual se vislumbra en la siguiente figura. Esta situación resulta preocupante pues en el largo plazo puede derivar en una menor contratación y menor crecimiento para nuestro país.

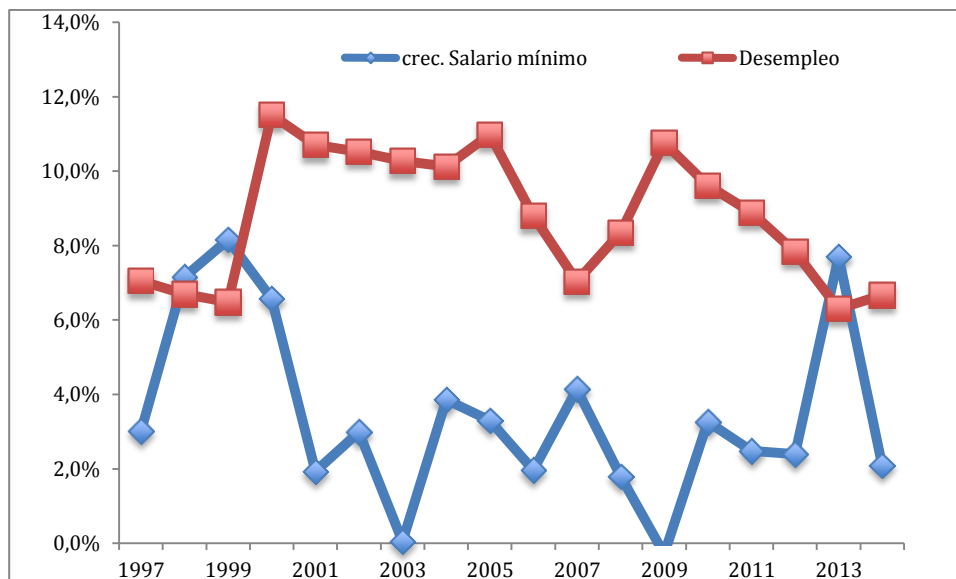
Figura 26: Crecimiento real de salarios PIB y productividad laboral.



Fuente: Elaboración propia en base a Datos Seguro Cesantía, SAFP diciembre de cada año. Banco Central.

Otro de los problemas preocupantes que se deriva de esta situación de crecimiento de salarios por sobre la productividad, radica en que ante eventos de crisis o contracciones económicas se genera un alto desempleo, que afecta principalmente a aquellos que tienen un menor capital humano, y que, según la evidencia empírica, perdura por un largo tiempo. Un ejemplo de lo anterior, es lo que sucedió en nuestro país durante la crisis asiática, el salario mínimo tuvo un fuerte incremento real entre los años 1998 y 2000 con una tasa de desempleo que superaba los dos dígitos y que se mantuvo relativamente alta por al menos tres años. Los efectos se vislumbran en la siguiente figura.

Figura 27: Crecimiento real de salarios mínimo y tasas de desempleo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del desempleo trimestre mayo-julio de cada año e inflación INE.

Por otro lado, Corbo y González (2014), señalan que en el período comprendido entre los años 1987-1997, la productividad de nuestro país creció debido al proceso de “inspiración”, es decir, debido a un aumento en la eficiencia de los factores productivos capital y trabajo. Sin embargo en este último período, nuestro país, si bien ha mostrado un leve crecimiento en la productividad, éste se explica principalmente al proceso de “transpiración”, es decir, a la adición de uno de los factores productivos de la economía. En el caso chileno, según explican los autores, el proceso de “transpiración” se debió al boom de la inversión minera. Por último, los autores señalan que los espacios actuales para seguir creciendo a través de la “transpiración” son más reducidos debido a que hay rendimientos decrecientes de agregar más capital y más empleo. Como un antecedente adicional, los autores indican que nuestra economía presenta indicadores que hacen presumir que nos encontramos cerca del pleno empleo.

Tabla 10 Fuentes de crecimiento del PIB

Período	Crecimiento			TPF
	PIB	Capital	Empleo	
1987-1991	7.00%	2.20%	2.80%	2.00%
1992-1997	7.60%	3.30%	1.80%	2.50%
1998-2003	3.10%	2.40%	1.40%	-0.70%
2004-2008	5.50%	3.00%	1.90%	0.50%
2009-2012	4.00%	2.90%	1.90%	-0.70%

Fuente: Vittorio Corbo y Ricardo González, en V. Corbo (editor) Growth opportunities for Chile. Editorial Universitaria, 2014. pp 71.

Por su parte, según tamaños de empresas, existen también diferencias en las **tasas de sindicalización y negociación colectiva**. Mientras las tasas de sindicalización en la gran y mediana empresa son superiores a las tasas de sindicalización de la OECD 2013 de alrededor de 17%, las tasas de sindicalización de la pequeña y microempresa están muy

por debajo de este promedio, y son por lo tanto quienes más se verán afectados producto de la reforma laboral que se está planteando.

Por su parte, en función de los instrumentos colectivos vigentes, la gran empresa concentra alrededor del 46%, la mediana alrededor del 38%, la pequeña un 16% y la microempresa un 0,4%. A su vez, alrededor del 80% de estos instrumentos colectivos, son negociados directamente por los sindicatos.

Tabla 11: Sindicalización por tamaño de empresa

Tasa de sindicalización e instrumentos colectivos por tamaño de empresa				
Tamaño de empresa	Tasa de sindicalización	Instrumentos Colectivos		% Trabajadores cubiertos r/ Total
		Cantidad	Trabajadores	
Microempresa	1.6%	30	222	0.0%
Pequeña empresa	4.5%	1,186	225,53	2.6%
Mediana empresa	23.0%	2,793	130,915	16.1%
Gran empresa	48.3%	3,409	615,036	30.8%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ENCLA 2011 y Unidad de Estudios de la Dirección del Trabajo.

A modo de conclusiones generales, se puede decir que la reforma laboral planteada, cuyo objetivo es modernizar las relaciones laborales y reducir las desigualdades existentes en nuestro país, no se estaría haciendo cargo de solucionar la heterogeneidad que hoy existe en el mercado laboral, beneficiando en el corto plazo sólo a un grupo de trabajadores, aquellos que hoy se encuentren trabajando y que potencialmente ingresen a un sindicato después de la reforma laboral.

Por otro lado, impulsar reformas laborales que mejoren las oportunidades de los grupos vulnerables, excluidos hoy de la reforma laboral, y en desventaja en el mercado del trabajo, son necesarias para aumentar la productividad laboral, disminuir la desigualdad y pobreza en nuestro país. Dentro de los cambios necesarios, mejorar las capacidades de los trabajadores más vulnerables, a través de capacitaciones de calidad, se traduciría en aumentos de salarios y por ende en reducciones de la desigualdad de ingresos. Adicional a lo anterior, mejorar las oportunidades de incorporación de la mujer al mercado laboral, flexibilizando la legislación laboral, para que logre compatibilizar trabajo y familia, sigue siendo una reforma laboral pendiente.

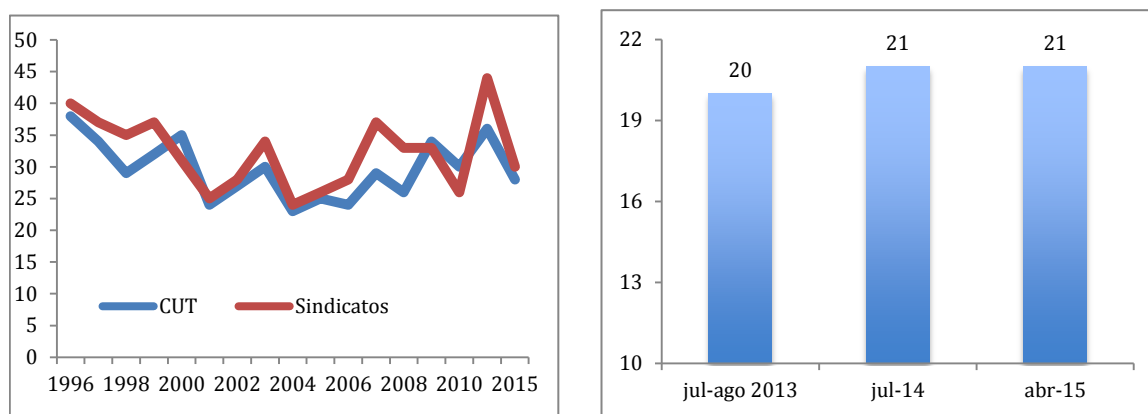
Es decir, aumentos en productividad laboral y flexibilización del mercado laboral resultan ser tareas primordiales para generar impactos sustentables en los indicadores de desigualdad, productividad y reducción de la pobreza, como se demostrará en los siguientes capítulos.

A su vez si analizamos en profundidad los indicadores de sindicatos y negociación colectiva para Chile, encontramos que existen diferencias según tamaño de empresa. Los datos indican que la gran empresa está muy por sobre los promedios de la OECD. Mientras que la pequeña y microempresa, presentan indicadores muy por debajo de los promedios OECD. Es decir, los cambios planteados en la reforma laboral, tendrían un mayor impacto en este tipo de empresas.

El proyecto de ley sólo se hace cargo de los intereses de los sindicatos. Establecer por ley el poder de veto del sindicato sobre la extensión de beneficios colectivos pactados implica la negación del principio de libertad sindical y consagra una afiliación forzosa encubierta ya que coloca todos los incentivos económicos en la afiliación al sindicato generando un menoscabo en las remuneraciones del trabajador que no se sindicaliza. De hecho, y tal como lo muestran las siguientes figuras, hoy los niveles de confianza que generan los sindicatos y la CUT son bajos, y las razones para no sindicalizarse, tal como lo muestra la siguiente tabla, no tienen que ver con temor a represalias, entonces ¿por qué forzar la afiliación a los sindicatos?

Figura 28: Confianza en Chile

¿Cuánta confianza tiene usted en alguna de las siguientes instituciones?
(% Mucha o bastante confianza)



Fuente: Barómetro de la política CERC-MORI Marzo 2015 CEP Abril 2015.

Tabla 12: Principales razones, de acuerdo a los trabajadores, por la cual no se ha formado sindicato en la empresa, según tamaño

Tamaño de empresa	Trabajadores insuficientes	No es necesario	No hay interés	Actitud negativa de la empresa	Otras/No sabe
Microempresa	55.3%	27.8%	13.5%	0.8%	2.6%
Pequeña empresa	28.4%	35.3%	23.3%	6.0%	7.0%
Mediana empresa	7.2%	30.0%	34.5%	16.3%	11.9%
Gran empresa	9.2%	24.5%	41.7%	16.9%	7.7%
Total	36.3%	31.6%	21.1%	5.3%	5.7%

Fuente: ENCLA 2011.

A su vez, tal como se ha mencionado anteriormente, los países analizados en el capítulo anterior, presentan un nivel moderado de sindicalización, lo que podría estar reflejando que los niveles de bienestar de un país no tienen por que estar asociados a un nivel de sindicalización en particular, pero sí podrían estar muy relacionados al nivel de capital humano de los trabajadores.

Para complementar lo indicado anteriormente, según un informe de la OCDE 2011, los retos para aumentar las tasas de empleo para Chile son: i) Mayor flexibilidad del mercado laboral, ii) Reducir la informalidad y iii) Aumentar las oportunidades laborales.

Por su parte, las principales recomendaciones para nuestro país en materia de negociación colectiva son: fomentar la confianza mutua entre empleadores y trabajadores mediante la promoción de la negociación colectiva y mediante el desarrollo de entidades de consulta y diálogo con sindicatos y empleadores.

Específicamente, en lo que se refiere a la promoción de la negociación colectiva en Chile, la OCDE indica: *“...que las leyes fomenten la negociación sobre otros asuntos además de los salariales - como jornada laboral, horas extras, movilidad de puestos y prestaciones sociales- y fortalezcan la representación sindical”*.

A lo largo de la revisión que se ha realizado en este documento, se observa que parte importante de los problemas del mercado laboral en Chile derivan de la rigidez de la normativa laboral vigente que no se adapta a las posibilidades reales de los jóvenes y las mujeres, a lo que se suma la baja productividad de una parte relevante de la población, lo que se traduce en salarios más bajos, siendo los más afectados estos grupos más vulnerables. Todo lo anterior se ve reflejado en que en nuestro país persisten altos niveles de desigualdad. No obstante lo anterior, la reforma laboral planteada no se está haciendo cargo de los reales problemas que hoy existen en nuestro mercado laboral.

Por último, mejorar los salarios de los trabajadores sólo a través de negociaciones sindicales y no a través de mejoras en la productividad, podría traducirse en aumentos de la brecha que hoy existe entre remuneraciones y productividad, generando menores incentivos a la contratación, y por ende menor creación de empleos, lo que derivaría finalmente en menor crecimiento para Chile.

V. Revisión de la literatura: Impactos de reformas Laborales

1. Impactos de la legislación laboral. Antecedentes para Canadá.

Canadá ha sido un caso de estudio para revisar los impactos que tiene la legislación laboral sobre los resultados de la economía. La ventaja que tiene por sobre otros países es que algunos aspectos de la política laboral dependen directamente de las provincias, lo que implica distintos estados de la legislación laboral, como por ejemplo respecto a la prohibición de reemplazar trabajadores en una huelga. Este diseño cuasi-experimental permite a diversos autores cuantificar los efectos de dichas políticas en términos de ingreso, empleo y/o inversión.

Crampton et al. (1999), utilizó un panel con datos de negociaciones colectivas por empresa, desde el año 1967 a 1993, donde analizó los resultados económicos en empresas y trabajadores respecto a la política del fin del reemplazo. El objeto de estudio fue cuantificar los impactos que tiene dicha prohibición respecto del nivel de huelgas, su duración y los impactos en el salarios de los trabajadores. El autor utilizó una metodología de panel que permitió controlar además por una serie de políticas que involucraban a la negociación colectiva, como la conciliación y/o arbitraje obligatorio, o la prohibición de contar con personal “rompehuelgas”. Respecto a dichas políticas no se encontró evidencia suficiente para asegurar que éstas afectan el nivel de huelgas, ni la duración de las mismas, lo que implica que dichas políticas resultaron ser altamente inefectivas respecto a prevenir el conflicto al interior de las empresas. En relación a las políticas que prohíben el reemplazo, los resultados sugieren que los trabajadores sindicalizados adquieren un 4% más de salario que aquellos que no lo están, sin embargo crece fuertemente la incidencia de la huelga, así como también lo hace la duración promedio de estas en casi 15 días. Por lo tanto, a pesar que la política beneficia a los trabajadores sindicalizados, también trae importantes costos asociados a los procesos de negociación colectiva, que podrían afectar dichas variables en el largo plazo.

Budd (1999) utilizó un panel con información agregada de las provincias entre los años 1966 y 1994, con lo cual analizó el efecto del fin del reemplazo en las provincias, respecto a sus niveles de empleo y a la tasa de crecimiento de los trabajadores sindicalizados. Sus principales conclusiones apuntan que el fin del reemplazo reduce en el corto plazo en 0.69 puntos porcentuales la tasa de empleo de las provincias y en el largo plazo alrededor de 1.24. La evidencia es contundente respecto a los impactos en el empleo para la región. Así mismo la tasa de crecimiento de los empleados sindicalizados se puede llegar a reducir en un 8% en el largo plazo por la aplicación de dicha política, constatando los efectos indeseados de la aplicación de dicha legislación.

Budd y Wang (2004), analizan además los impactos de las políticas de reemplazo en la inversión. La lógica sugiere que cambios en las políticas laborales que favorecen los trabajadores sindicalizados pueden afectar negativamente la inversión empresarial. Se presenta un modelo de negociación secuencial en el que las políticas que incrementan el poder de negociación de los trabajadores y reducen las opciones de las empresas durante las huelgas reducen la inversión. Los resultados del análisis provienen de información de inversión de las provincias entre 1967 y 1999 indicando que la prohibición de reemplazo en huelga y la protección de los trabajadores que rehúsan a manejar productos de

empresas en huelga reducen la inversión, especialmente en los primeros años después del cambio de política.

Los modelos que estudian este tipo de políticas por lo general asumen que la inversión es fija, este estudio flexibiliza tal supuesto para analizar los efectos reales de dichas políticas, por ejemplo empujando los salarios a la baja. Las conclusiones señalan que las políticas como la prohibición de reemplazo en huelga puede afectar el uso esperado del capital y sus retornos, lo que hace que la inversión responda a estos cambios. Si bien el paper no cuantifica dichos efectos, los resultados son concluyentes respecto a como se afecta la inversión en el largo plazo.

Tabla 13: Resultado de estudios sobre legislación laboral en Canadá

Estudios	Principales Resultados
CRAMPTON et al. 1999	Efectos salarios fin del reemplazo: +4% para trabajadores sindicalizados +15 días promedio de extensión de huelgas Efecto nulo de las políticas de conciliación.
BUDD 1999	Impactos en tasa de empleo del fin del reemplazo: CP: -0.69 LP: -1.24 Impactos en tasa de crecimiento de empleados sindicalizados: CP: -12.97 LP: -8.74
BUDD y WANG 2004	Efectos negativos y robustos en la inversión.

Los tres estudios analizados, se realizaron considerando información histórica entre los años 1967 y 1994. Vale la pena destacar entonces, que los impactos de la política laboral en estudio (en dichos periodos previamente señalados) podrían no ser representativos de los impactos que tendría una política de similares características en el actual contexto económico. La tasa de sustitución capital-trabajo ha cambiado en el tiempo, debido al fenómeno de globalización y el desarrollo de la tecnología, lo que sugieren que los resultados deben ser leídos con cuidado. Algunos estudios modernos sugieren que los cambios tecnológicos han beneficiados a los trabajadores de alta cualificación, incrementado su nivel de complementariedad con el capital, mientras que los trabajadores menos calificados han perdido poder de negociación pues en muchos casos han sido sustituidos sistemáticamente por procesos de automatización, lo que a la larga ha disminuido su ingreso relativo en el tiempo. Por lo tanto, el efecto de estas políticas, en aumento de salarios podría ser menor y en el desempleo mayor, dado los cambios en la tasa de sustitución capital trabajo.

2. Impactos de la reforma laboral chilena

Existen dos trabajos que intentan cuantificar los efectos para Chile de la reforma laboral ingresada al congreso y un trabajo realizado para la industria minera que analiza los efectos de un aumento en los salarios de los trabajadores. El primero de ellos lo realizó la Gerencia de Estudio del Banco Santander, cuya estrategia empírica fue crear un modelo de equilibrio general donde se estimó el efecto que tenía un shock exógeno en los salarios y productividad sobre las demás variables macroeconómicas. El estudio permitió derivar las elasticidades de largo plazo empleo, los salarios, el consumo, la inversión, el PIB, la inflación y la TPM.

El supuesto principal del modelo es que el crecimiento de los salarios siempre está en concordancia con la productividad laboral. Desde un punto de vista de los efectos económicos de la reforma laboral, cualquier iniciativa que busque fortalecer los sindicatos se debería traducir en un aumento permanente de los salarios reales. Según los supuestos del modelo, esto implicaría que mayores costos laborales harán que las empresas mantengan a los trabajadores más productivos, dejando afuera aquellos menos productivos y haciendo que la productividad marginal se iguale a los nuevos salarios reales.

Los resultados indican una caída permanente en la creación de empleos de largo plazo (-0.2 puntos porcentuales de la tasa de creación de empleo, el crecimiento pasa de 1,8 a 1,6%), esto implica un menor crecimiento de los empleos cuantificados en alrededor de 9 mil, lo que implica una reducción de 4% y 8%. Adicionalmente no habría crecimiento de largo plazo de los salarios reales.

Respecto a las variables macroeconómicas, el crecimiento del consumo se ajusta a la baja con una elasticidad a los shock de -0,15%. Por otro lado la inversión se proyecta que crecerá 0,3%, por lo que nuestra economía se hará más intensiva en capital. El impacto sobre el crecimiento del PIB es de -0,1%, lo que implica que el aumento de la inversión no compensa la caída en el consumo.

Así mismo se estima que la Inflación y la TPM serán más alta: 0.8 y 1 puntos porcentuales respectivamente. En conclusión el sindicato solo sería beneficioso para aquellas personas con trabajo, pero no para quienes están desempleados.

El segundo trabajo es de Felipe Larraín et al. (2015). En él se señala que la tendencia mundial de la negociación colectiva es a la descentralización, es decir, a la negociación por empresa o planta. Este modelo actualmente representa la realidad del 46,9% de las economías. El paper se centra en los efectos de la titularidad sindical como monopolio de la negociación y la eliminación de la capacidad de extender beneficios. Su análisis se desprende del efecto que tendría mayores salarios sin ganancias en productividad, al respecto se señala que:

- I) El Mark-up salarial de trabajadores sindicalizados versus no sindicalizados, va de un rango de 14 a 19%. Estudios previos para Chile lo sitúan en torno al 15.9%.
- II) Otros efectos de una mayor sindicalización son:
 - a. Una disminución relativa de empleo en el sector sindicalizados (sustitución de trabajadores sindicalizados por no sindicalizados)

- b. Una disminución de la demanda por productos que utilizan intensivamente trabajadores sindicalizados, dado que los costos se traspasan a los consumidores.
 - c. En empresas sindicalizadas la rotación voluntaria es menor y la duración de empleo es más larga.
- III) Se ha estudiado que a pesar de que la mayor presencia de sindicatos tiene efectos positivos en disminuir la dispersión salarial, esto podría tener efectos negativos por cuanto conlleva una mala asignación de recursos al interior de las empresas y/o sectores productivos.
- IV) El alza salarial además implica una pérdida de producción en torno a 0.2 a 0.5% del PIB, debido a la pérdida de empleos.

El estudio muestra que lo más determinante del mark-up del sindicato es:

- I) Estar en industrias poco competitivas y con alta densidad sindical. La evidencia no respalda que el sindicato inter-empresa genere mejores salarios que los que produce la negociación descentralizada.
- II) Las restricciones de afiliación sindical aumentan el mark-up

Un estudio realizado por académicos de la Universidad Alberto Hurtado, para el Consejo Minero, establece los efectos que tendría un aumento exógeno del 10% en las remuneraciones en la industria minera en un período de cinco años. El impacto directo de este shock provoca pérdidas equivalentes a 1,1% del Producto Interno Bruto, lo que equivale a cerca de US\$ 3.000 millones.

La explicación a los resultados anteriores es que existe un efecto de corto plazo que implica un aumento en los salarios, pero dado que la productividad no aumenta, en el largo plazo este efecto contrae el empleo. Así, el estudio estima una caída del 1,8% en el empleo del sector e incluso se establece una disminución de la remuneración en torno al 1,5% transcurrido 5 años, lo que es debido al ajuste que el nuevo escenario implica. Cabe mencionar que en el sector minero, durante los 10 últimos años la productividad laboral del sector ha caído y los salarios se han incrementado fuertemente, lo que ha ampliado la brecha entre remuneraciones y productividad.

La

Tabla 14, es una versión resumida de los resultados de los papers mencionados anteriormente.

Tabla 14: Estudios sobre impacto reforma laboral para Chile

Resumen de Efectos

Estudios	Principales Resultados
SANTANDER	Efectos de Largo Plazo -0.2% en el empleo -0.15% en el consumo +0.3% en la inversión -0.1% en el PIB
FUENTES y GARCÍA	Impactos en la industria minera en 5 años: Empleo minería: -1,8% Salarios minería: -1,5% PIB minería: -1,4% PIB: -1,1% Salarios no minería: -0.1%
LARRAIN et al.	Elasticidad de Empleo: -0.4 Mark-up de salarios: 16% Efectos en el empleo por: <ul style="list-style-type: none"> • Una mayor sindicalización: -55 mil empleos. • Fin del reemplazo: -30 mil (CP) – -90 (LP). <p>Efecto agregado: -145 mil empleos en el largo plazo.</p>

La evidencia entre países sugiere que la densidad sindical tiene poca relación con variables económicas. No obstante lo anterior, en todos los casos, la cobertura o poder de negociación se asocia con crecimiento de remuneraciones reales, pero menores tasas de empleo, mayor desempleo y mayores tasa de inflación.

Las estimaciones indican que la elasticidad empleo para Chile es de -0.4. Si consideramos un aumento de tasa sindicalización de 15% a 30% con mark-up salarial de 16%, esto se traduciría en una pérdida de 55 mil empleos asalariados. Si se considera efecto en un rango de 13% a 19%, esta pérdida fluctuaría entre los 45 a 65 mil empleos. Bajo el supuesto que este aumento salarial no genera mayor productividad.

Respecto al reemplazo en huelga, vale señalar la evidencia que encontró Crampton en Canadá, cuyos resultados implican que la eliminación del reemplazo genera una mayor incidencia en huelgas, en torno a un 12%, un aumento de su duración en 31,6 días, además de aumentos en los salarios reales en torno a un 4,4% en el corto plazo y 14 % en el largo plazo.

Sin embargo hay un efecto negativo en la generación de empleos y la inversión. La estimación para Chile, respecto del efecto de la eliminación del reemplazo, considerando los mismos supuestos de la anterior situación indican que se perderían unos 30 mil empleos en el corto plazo y 95 mil en el largo plazo.

VI. Simulaciones de los efectos de la Reforma Laboral en materia de pobreza, desigualdad y salario de los trabajadores.

Uno de los fundamentos de la reforma laboral impulsada por el gobierno que se desprende del mensaje del proyecto de ley es que *“la negociación colectiva es también un instrumento clave para promover la no discriminación y la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, dado que integra al mundo del trabajo la garantía de los derechos fundamentales en el campo laboral para todo el colectivo, a efectos de lograr que más productividad redunde en una mayor equidad, promoviendo así más justicia social”*. Por su parte, el objetivo de la reforma *“ Apunta al desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinado objetivos de equidad, eficiencia y productividad”*. En resumen y tal como se indica en el apartado de antecedentes de este documento, se está fortaleciendo la negociación colectiva, a través de fortalecer a los sindicatos, y bajo este supuesto entonces mejorar el salario de los trabajadores, la desigualdad salarial y la productividad.

Sin embargo, la evidencia analizada en este documento, indica que si bien el salario puede mejorar en el corto plazo, únicamente como producto de la negociación colectiva que lleve adelante el sindicato y no producto del aumento en productividad de los trabajadores, los efectos en el largo plazo pueden ser perjudiciales para el mercado laboral y por ende para aquellos que hoy se encuentran fuera de él. Entre estos efectos podemos mencionar; aumentos en conflictos laborales y por ende en el número y días de huelgas (Crampton et al., 1999), deterioro en la creación de empleo, producto de disminuciones en los niveles de inversión (Budd, 1999 y Budd y Wang, 2004).

En general, los estudios que se han realizado indican los posibles efectos en el salario y en el empleo de la Reforma laboral. No obstante, también es interesante conocer que le suceden a los indicadores de pobreza y desigualdad y por ende a la calidad de vida de los trabajadores y de la población que se ven afectadas a estos cambios. Los efectos de la reforma no son neutros para los que están trabajando, ni para los que hoy no tienen trabajo, ni para sus familias.

Algunos ejercicios sencillos, utilizando distintos supuestos de lo que ha sucedido en otros países y en Chile, son útiles al momento de determinar el cambio en los niveles de calidad de vida de nuestro país.

Respecto de los escenarios a evaluar se distinguen dos escenarios de comparación, el primero pretende mostrar los efectos en pobreza y desigualdad considerando los cambios de la reforma laboral propuesta. El segundo, pretende mostrar los cambios en los mismos indicadores, pero producto de la creación de empleos. A continuación se resumen los supuestos utilizados en ambos escenarios:

1. Pobreza y desigualdad.

- **Escenario 1:** De acuerdo a las estimaciones de Crampton et al. (1999), la política de prohibición del remplazo de trabajadores implicaría un aumento salarial del 4% de los trabajadores sindicalizados.

Así, en primer lugar, consideraremos que una vez aprobaba la reforma laboral subirán los salarios de los trabajadores, que es lo que ha declarado la autoridad que espera suceda producto de esta ley. Sin embargo, dado que no existe certeza de cuánto subirán estos salarios, se simuló un aumento del salario de la ocupación principal del 4%, considerando el resultado antes referido del estudio de Crampton. A su vez, como tampoco existe certeza respecto de la proporción de trabajadores que se vería favorecido con este aumento en sus remuneraciones, producto de su afiliación a los sindicatos, se considerará una situación extrema, que se traduce en que en cada empresa habrá un sindicato que tendrá un 100% de afiliación y por lo tanto, todo trabajador que perteneciente a una empresa de más de 10 trabajadores vería aumentado su salario.⁹

Un segundo efecto de la prohibición de reemplazo según Budd (1999) se refiere a la disminución de la tasa de empleo de la economía.

En la simulación se estableció una caída de la tasa de empleo entre 0.69 y 1.24 puntos porcentuales que afectaría aleatoriamente a las personas ocupadas (los valores representan los efectos de corto y largo plazo respectivamente). Dichas simulaciones implicaría una caída de entre 96 mil y 169 mil personas empleadas.

Ambos efectos se introducen de manera simultánea en éste escenario 1. El aumento del ingreso se introdujo a todos los trabajadores asalariados que están contratados en empresas de más de 10 trabajadores, respecto a lo que reportan como ingreso de la ocupación principal. Así mismo, la selección de los trabajadores que perdían su empleo se introdujo a través de una variable aleatoriamente distribuida de manera uniforme entre todos los ocupados. Las estimaciones incluyen entonces la variación de los ingresos del trabajo de los hogares, de los niveles de empleo y su resultado es el impacto en los niveles de pobreza.

- **Escenario 2:** Considera reemplazar la iniciativa legal por otra que contemple regulaciones de adaptabilidad laboral pro empleo que mejoren las oportunidades de participación laboral de los que hoy están desempleados. Estas medidas en conjunto con otras, que no impliquen deterioro en el crecimiento económico, podrían generar oportunidades de empleo para quienes hoy se encuentran desempleados.

Para comparar el resultado de medidas pro- empleo, versus lo estipulado en el proyecto de ley, esta simulación no incluirá un aumento en el salario de los trabajadores. Dado lo anterior, entonces el supuesto de esta simulación considera un aumento en el empleo de 119,981 personas y 239,634 personas. Los supuestos de creación de empleo, son realistas toda vez que el promedio anual de empleos creados entre los años 2010-2014 fue de 238 mil. Dado lo anterior, se

⁹ Sabemos que este supuesto de afiliación del 100% y de constitución de sindicatos en cada una de estas empresas no es real. Sin embargo, es el mejor resultado que puede lograr la reforma laboral en el corto plazo y para efectos de comparación con otro tipo de reformas, se decidió trabajar con este supuesto por sobre sensibilizar la tasa de sindicalización, sabiendo que todo porcentaje de sindicalización menor a 100% dará un menor resultado en términos de calidad de vida.

simuló una creación anual de la mitad de esos empleos y del 100% de los mismos. Este aumento en el empleo se distribuyó de forma aleatoria uniforme entre aquellas personas que se encontraban cesantes. El salario imputado a las personas, que luego de esta simulación se encontraban empleadas, fue el salario promedio por hora a jornada completa de la ocupación principal que se obtiene de la CASEN 2013 en función de sus características; nivel educacional, quintil de ingreso y sexo. En el anexo se detallan estos cuadros de creación de empleo por quintil y salarios a imputar.

Los resultados en la tasa de pobreza, producto de las simulaciones y supuestos en los escenarios 1 y 2 propuestos se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 15: Resultado de simulaciones en escenario 1 y 2

	Escenario 1: Reforma Laboral			Escenario 2: Aumento de empleo*	
	Actual	-0.69 t.e.+4% incr.	-1.24 t.e.+4% incr.	50%	100%
N				119,981	239,634
Pobreza					
Pobreza Total	14.4%	14.4%	14.8%	13.7%	13.2%
Pobreza extrema	4.5%	4.8%	5.1%	4.2%	4.0%
Pobreza No extrema	9.9%	9.7%	9.7%	9.5%	9.2%
Desigualdad: en ingresos autónomos					
10/10	29.1	30.1	31.3	30.9	26.6
20/20	11.5	11.7	11.9	11.2	11.0
10/40	2.5	2.5	2.5	2.5	2.4

*Considerando crecimiento anual del empleo de 238 mil puestos de trabajo

** Considerando una caída de la tasa de empleo según BUDD 1999

Fuente: Elaboración propia en base a supuestos y encuesta CASEN 2013.

En el escenario 1 se observa que el resultado de cambios en los niveles de pobreza total, en el corto plazo, es nulo. Sin embargo, existe un aumento de la pobreza extrema de 0.3 puntos porcentuales. Por su parte, en el largo plazo, los resultados indican que la pobreza extrema aumenta 0.6 puntos porcentuales y la pobreza total en 0.4 puntos porcentuales. No obstante lo anterior, y dado que la afiliación al sindicato será menor, producto de que un bajo porcentaje de personas declara tener bastante o mucha confianza en los sindicatos, podemos indicar que el aumento en las tasas de pobreza podría ser mayor que lo que se ha estimado. A su vez, se debe mencionar que respecto de los indicadores de pobreza, la propuesta de reforma laboral, implicaría un aumento en los índices de desigualdad 10/10 y 20/20.

Por su parte, el escenario 2 indica que si se crean la mitad de los empleos que se crearon durante el 2010-2014, entonces la tasa de pobreza caería en 0.7 puntos porcentuales, respecto de la tasa actual. Mientras que si se crean los mismos empleos que el promedio anual de 2010-2014, entonces la tasa de pobreza caería en 1.2 puntos porcentuales, respecto de la tasa actual. En términos de indicadores de desigualdad, las simulaciones

indican que sólo en un escenario de creación de empleos similar al del período 2010-2014, la desigualdad, medida por los índices 10/10 y 20/20 y 10/40 se logra reducir.

Como **conclusión**, se puede indicar que la creación de empleo disminuye tanto la tasa de pobreza extrema como la tasa de pobreza no extrema, e incide positivamente en la reducción de la desigualdad, Por su parte, la reforma laboral planteada considerando incluso un escenario de 100% de sindicalización, podrían terminar afectando negativamente tanto las tasas de pobreza como los indicadores de desigualdad, pues sólo favorece a aquellos trabajadores que se encuentren sindicalizados o se sindicalicen, pero perjudica la creación de empleo, principalmente de mujeres y jóvenes.

2. Salario de los trabajadores.

a) Prohibición de reemplazo en huelga.

El vigente Código del Trabajo permite, como excepción a la regla general, el reemplazo en huelga. Para que sea procedente tal contratación la última oferta debe contener idénticas estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo vigente reajustada según IPC en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de su vigencia; establecer una reajustabilidad mínima anual según IPC para el período del contrato excluidos los 12 últimos meses; que la oferta se haya entregado a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo con una anticipación mínima de dos días al plazo de 5 que disponen los trabajadores para pronunciarse sobre la huelga y, además, ofrecer al colectivo que negocia un bono de reemplazo equivalente a 4 UF por cada trabajador contratado como reemplazante. En caso de no cumplirse tales formalidades, el empleador sólo puede contratar reemplazantes a contar al decimoquinto días de iniciada la huelga, siempre y cuando ofrezca el referido bono de reemplazo. Finalmente, cabe señalar que el empleador puede hacer la oferta antes indicada, incluido el bono de reemplazo, después de la oportunidad antes señalada, caso en el cual la contratación de reemplazante sólo podría acontecer a contar del decimoquinto día de formulada tal oferta.

El número de huelgas legales y la cantidad de trabajadores involucrados ha aumentado a través de los años. El promedio de días de huelga entre los años 2005-2013 es de 12 días. Los datos actuales no indican cuanto es lo que perdería el trabajador, en términos de salario, por concepto de huelga, ni cuántas empresas hacen uso del reemplazo en huelga, ni cuánto es lo que recibe el sindicato por concepto de lo anterior.

Tabla 16: Estadísticas de Huelgas legales efectuadas

Año	Huelgas legales efectuadas	Trabajadores involucrados	Total días de duración	Promedio (días) duración huelga	Costo. Días-Persona
2005	101	11,209	1,131	11.2	99,931
2006	134	15,602	1,501	11.2	195,344
2007	146	17,294	1,593	10.9	163,770
2008	159	17,473	1,701	10.7	202,178
2009	171	21,915	1,961	11.5	242,508
2010	174	31,799	2,180	12.5	333,822
2011	183	22,698	2,227	12.2	257,591
2012	161	30,035	1,886	11.7	252,316
2013	201	30,638	2,756	13.7	412,379

Fuente: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.

Un ejercicio simple permitirá calcular cuanto es lo que pierde hoy cada trabajador por concepto de pérdida de salario ante un evento de huelga. Si consideramos el salario promedio de los trabajadores que a diciembre del 2013 pertenecían a un sindicato éste equivale a \$765.618 (Huneus, Flores y González, 2014).

Según el estudio de Crampton et al. (1999), el efecto del fin del reemplazo en la huelga es una aumento del salario en un 4% y el número de días en huelga que aumenta en 15 días. Un sencillo ejercicio, considerando los datos del año 2013 como situación actual, en donde se permite el reemplazo en huelga, y los efectos asociados a no permitir el reemplazo, esto es, aumento en 15 días la duración de la huelga, permite comparar las pérdidas de salario que tendría un trabajador en la situación actual y en la situación donde se elimina el reemplazo.

En la situación actual, un trabajador promedio pierde \$306.247, por concepto de días en huelga. En general, una parte de este monto se recupera producto de la existencia del pago de 4UF al sindicato por cada trabajador reemplazado que muchas veces amortiza la pérdida de salario por parte de los trabajadores en huelga. Sin embargo, al no existir estadísticas respecto de lo anterior, no fue considerado para efectos del cálculo. Una vez aprobada la prohibición de reemplazo en huelga, un trabajador promedio perdería ahora \$689.056, por concepto de días en huelga. Es decir, por concepto de no reemplazo un trabajador promedio perdería \$382,809 más que lo que pierde en la actualidad. Sin embargo, y dado que su salario aumentaría en un 4%, sólo como consecuencia del efecto asociado al no reemplazo en huelga, entonces su ganancia mensual sería de \$30.625. Es decir, en 23 meses recuperaría la totalidad de los \$689.056 perdidos por concepto de la huelga, y en 13 meses recuperaría los \$382.809 que pierde de más considerando la diferencia entre la situación actual y sin reemplazo en huelga.

Tabla 17: Costos actuales y futuros de un trabajador promedio ante huelga

	Trabajadores involucrados	Promedio (días) duración huelga	Pérdida salario diaria de trabajador	Pérdida salario total de trabajador
Situación actual	30,638	12	25,521	306,247
Situación sin reemplazo	30,638	27	25,521	689,056

Fuente: Elaboración propia.

También es importante considerar en éste análisis “el derecho al descuelgue de la huelga”, que implica que un trabajador en huelga tiene el derecho individual de decidir cuándo quiere reintegrarse a su empresa, cuando el empleador ha cumplido con las condiciones legales exigidas para el reemplazo. La reforma laboral suprime esa posibilidad, dejando en manos de la directiva del sindicato el permitir o no que el trabajador pueda reintegrarse y volver a cobrar su remuneración, o que tenga que mantenerse hasta el final unido al conflicto colectivo. Lo anterior, podría incrementar aún más el promedio de los días de huelga, implicando un mayor aumento de costos tanto para los trabajadores como para los empleadores.

b) Extensión de beneficios

Las estadísticas de la ENCLA 2011, indican que alrededor del 70% de las empresas extienden los beneficios a sus trabajadores. La extensión de beneficios es inversamente proporcional al tamaño de empresas. En la misma encuesta, los empleadores indican en su mayoría (64.2%) que extienden beneficios para mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores respecto a remuneraciones. La segunda razón argumentada (15.8%) es porque así fue acordado con el sindicato. Adicionalmente, y como ya se mencionó los últimos datos recopilados indican que existen 7,388 instrumentos colectivos vigentes (ver Tabla 18), que involucran a 768,504 trabajadores.

Tabla 18: Extensión de beneficios, instrumentos colectivos y salarios

Tamaño de empresa	Extensión de beneficios (%)	Instrumentos Colectivos vigentes (2013)		Salario con sindicato (\$Dic. 2013)	Nº Trabajadores totales (Dic. 2013)
		Cantidad	Trabajadores		
Pequeña empresa	76%	1,186	22,553	658,224	873,326
Mediana empresa	70.80%	2,793	130,915	755,843	812,193
Gran empresa	65.20%	3,409	615,036	770,228	1,995,550
Total	70.20%	7,388	768,504	765,618	3,681,070

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ENCLA 2011, Unidad de Estudios de la Dirección del Trabajo, Unidad de Estudio del MINTRAB.

No obstante lo anterior y dado que los datos de la ENCLA indican que las empresas extienden el beneficio al resto de los trabajadores, entonces en realidad un total de 2,044,621 trabajadores adicionales y que no pertenecen al sindicato, se ven beneficiados a través de esta facultad de la empresa, (Ver Tabla 19).

La reforma laboral establece que la extensión automática de beneficios se materializa por afiliación sindical o por mutuo acuerdo del sindicato con el empleador, lo que implica otorgar al sindicato una especie de poder de veto en materia de extensión de beneficios.

Dado lo anterior, para alcanzar los niveles actuales o mayores de trabajadores beneficiados con la extensión, hay dos posibilidades; i) la tasa de sindicalización aumenta a 70%, situación que sólo se da en dos países; Islandia (79.4%) y Finlandia (70%) o, ii) el sindicato “decide” extender los beneficios al resto de los trabajadores, situación que actualmente se da en el 15,8% de los casos, en donde empleador y sindicato llegan a acuerdo para realizar la mencionada extensión.

Como es poco probable que en el corto plazo la tasa de sindicalización aumente a niveles superiores al 70% y que los sindicatos decidan extender el beneficio a la mayoría de los trabajadores, ya que lo anterior sólo se da en un bajo porcentaje de casos, los costos de esta medida serán de cargo de aquellos trabajadores que hoy no han decidido sindicalizarse, y que tampoco lo harán una vez instaurada la reforma, ya sea por desconfianza, porque no quieren perder los días no trabajados por huelgas, u otra razón.

Un sencillo ejercicio permite estimar el número de trabajadores que se verán perjudicados, asumiendo como escenario base la situación actual descrita en la tabla anterior, y la situación con reforma en dos escenarios de aumentos en las tasas de afiliación de trabajadores y/o extensión de beneficios por parte del sindicato.

En el primer escenario, donde sólo un 25% se afilia al sindicato o éste decide extender los beneficios, un total de 1,316,480 trabajadores. En un segundo escenario, donde un 50% se afilia al sindicato o éste decide extender los beneficios, serían 588,338 trabajadores que hoy reciben las extensiones de beneficios, los quedarían excluidos. De hecho, la remuneración mensual que pierden podría ir desde un promedio de 30 mil pesos a 61 mil pesos, dependiendo de cuánto haya sido el aumento que se negoció entre empleadores y sindicatos.

Tabla 19: Extensión de beneficios: Situación actual y con reforma

Tamaño de empresa	Actual	Con reforma		Ganancia mensual (aumento salario) para c/u de los trabajadores por negociación colectiva		Nº de trabajadores que pierden su aumento en remuneración	
	Nº Trab. beneficiados por extensión de beneficio en empresa	Nº Trab. beneficiados por extensión de beneficio por afiliación al sindicato		4%	8%	25% se afilia	50% se afilia
		25% se afilia	50% se afilia				
Pequeña empresa	646,588	212,693	425,387	26,329	52,658	433,894	221,201
Mediana empresa	482,345	170,320	340,639	30,234	60,467	312,025	141,706
Gran empresa	900,095	345,129	690,257	30,809	61,618	554,967	209,838
Total	2,044,621	728,141	1,456,283	30,625	61,249	1,316,480	588,338

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente como **conclusión** de esta regulación podemos decir que:

- De aprobarse el fin del reemplazo durante la huelga aumentarán los días de duración de ésta, y aumentará la pérdida de salario de los trabajadores involucrados.
- A su vez, si se limita la extensión de los beneficios negociados colectivamente únicamente a quienes pertenezcan o se afilien a un sindicato, o cuenten con el visto bueno de este, se excluirá de los beneficios a un importante número de trabajadores que hoy los reciben.

VII. Propuestas de reforma laboral.

La reforma laboral planteada no se hace cargo de corregir los problemas que hoy en día presenta el mercado laboral chileno, como consecuencia de lo anterior, no aporta al objetivo del programa de gobierno de reducir la desigualdad.

A lo largo de este documento se identifican los principales desafíos que hoy enfrenta nuestro mercado laboral y que tienen incidencia en la calidad de vida de las personas y la desigualdad de nuestro país. Entre estos desafíos encontramos; mejorar las tasas de participación femenina y de jóvenes, y mejorar la productividad de nuestros trabajadores.

Las conclusiones anteriores, son compartidas también a nivel internacional. En efecto, el Índice de Competitividad Global que elabora el World Economic Forum, donde analiza múltiples variables que influyen en la capacidad de crecimiento de las economías, indica que Chile está relativamente bien ubicado, en el puesto 33 entre 144 países; sin embargo, en la eficiencia del mercado laboral está situado en el número 50 en el ranking, y destacan entre los temas más problemáticos, las regulaciones laborales restrictivas y la inadecuada capacitación de la fuerza de trabajo. Según una encuesta realizada por este índice, el factor más problemático para hacer negocios en Chile es la restrictiva regulación laboral, que incluye la alta indemnización por años de servicio. Además, en este informe se posiciona a Chile como 99° a nivel mundial en cuanto a la participación femenina en la fuerza de trabajo, lo que da cuenta del desafío pendiente de facilitar el acceso a la mujer al mercado laboral.

Por otra parte, el reciente informe de la OCDE, “*Policies for Making the Chilean Markets More Inclusive*” (2014), nos muestra que las mayores oportunidades para que Chile tenga un mercado laboral más inclusivo se encuentran en las mujeres y en los jóvenes. En el caso de las mujeres, establece que la baja participación laboral se debe, en parte, a barreras regulatorias, entre las que se cuentan la rigidez de la protección laboral. Ante lo anterior, el estudio propone una expansión de la red de cuidado de niños en horario laboral, la promoción de un mercado laboral más flexible y el fortalecimiento de las políticas de educación, entre otros. Según el mismo estudio, la inclusión laboral de estos grupos podría reducir la pobreza. Para lograrlo, las principales recomendaciones son: aumentar la participación laboral femenina promoviendo horarios flexibles de trabajo, expandiendo el servicio de buena calidad del cuidado de los niños y promoviendo el teletrabajo. En el caso de los jóvenes, permitiendo la compatibilización de los estudios con el trabajo vía horarios más flexibles y discontinuos, mejor capacitación y eliminando la rigideces para contratar jóvenes.

No obstante lo anterior, se debe mencionar que no sólo las políticas públicas enfocadas a mejorar la participación laboral femenina y de jóvenes y la productividad están ausentes de la reforma planteada, si no que además no se promueven cambios a la legislación laboral actual, ya que tal como se ha mencionado, algunas regulaciones impiden que mujeres y jóvenes puedan incluirse de mejor manera al mundo laboral, así como también obstaculizan que existan aumentos de productividad en los trabajadores.

Incluir a este grupo, que hoy se encuentra excluido del mundo laboral, implicará mejoras en su calidad de vida y por cierto en los indicadores de desigualdad de nuestro país, objetivo del actual gobierno. Adicional a lo anterior, será un impulso para que Chile retome la senda de crecimiento económico. En este apartado, se presentan una serie de

propuestas de política pública enfocadas a hacer frente a la realidad de nuestro mercado laboral.

1. Políticas para fomentar la participación laboral femenina y de jóvenes.

Tal como se ha descrito en este documento, jóvenes y mujeres se encuentran en desventaja en el mercado laboral; presentan menores tasas de participación, mayores tasas de desempleo, tienen menores salarios, entre otros. Estas condiciones en su conjunto, implican que un mayor porcentaje de jóvenes y mujeres se concentran en los quintiles más pobres de nuestra sociedad.

Las razones por las cuales los jóvenes y mujeres se encuentran excluidos del mercado laboral son diferentes para ambos grupos. Mientras los primeros señalan como una de las principales razones el estar estudiando (75% según CASEN 2013) y no trabajan debido a la incompatibilidad con sus estudios, y a que percibir un ingreso laboral podría implicar la pérdida de beneficios como becas o créditos de estudios. Por otro lado, entre aquellos jóvenes que no estudian ni trabajan, el bajo capital humano que tienen, debido a que en su mayoría solo alcanzan estudios secundarios y no tienen experiencia laboral, les podría estar impidiendo acceder a un puesto de trabajo.

Por su parte, en el caso de las mujeres (entre 25 y 60 años) la principal razón que argumentan para no participar del mercado laboral son los quehaceres del hogar (57% según CASEN 2013), y el cuidado de los hijos, o de otro familiar (17% según CASEN 2013). En el caso de las mujeres, y tal como lo señalan distintos estudios de corte cualitativo, se vislumbra que el orden de género influye de manera decisiva, es decir, aquello que explica la relación que ellas tienen en las distintas instituciones (familia, educación, trabajo), en que ellas asumen que su hogar es su lugar; son madres y/o cuidadores de los miembros de la familia.

Tal como ya se ha mencionado, la escasa flexibilidad laboral que hoy existe, lo que se manifiesta en las jornadas laborales (jornadas ordinarias más extraordinarias) no acordes a su real disponibilidad de tiempo, muestran un modelo masculino de trabajo que considera como “trabajador ideal”, aquél que no requiere discontinuidad laboral, que tiene disponibilidad de jornadas completas e incluso horas extraordinarias (Undurraga, 2011), que no permite que las mujeres, que cumplen un rol tradicional, puedan compatibilizar trabajo y familia. Dado lo anterior, promover jornadas flexibles para las mujeres es una política que está orientada a mejorar su participación laboral, países como Holanda, Australia, Suiza, Japón y Reino Unido presentan participación a media jornada cercana a un 45% para las mujeres, mientras que para los hombres es de un 13%.

En el caso de las mujeres, adicional a lo anterior, la existencia del artículo 203 del Código el Trabajo, que señala que todas las empresas que tienen 20 mujeres o más, deberán proveer el servicio de salas cunas para todas las trabajadoras contratadas, genera efectos negativos en la contratación de mujeres. Este artículo implica la existencia de discriminación hacia la contratación de mujeres, pues conlleva la posibilidad de generar un costo extra al empleador (el pago de una sala cuna, cuyo costo puede ser cercano a un salario mínimo actual), que decida contratar a 20 mujeres o más respecto de la contratación de hombres. Un estudio reciente, (Prada, Rucci y Urzúa, 2015), señala que además existe un efecto en el pago de salarios iniciales entre mujeres que son contratadas en empresas con 20 mujeres y más, versus mujeres que son contratadas en

empresas con menos de 20 mujeres y que por lo tanto no deben proveer el servicio de salas cunas. Esta diferencia en salarios iniciales, implica que las mujeres contratadas en empresas con la obligatoriedad de proveer el beneficio, podrían estar recibiendo un salario inicial menor de entre \$24.000 y \$53.000 (pesos 2009). Si bien, aquellas que tienen hijos reciben el beneficio de salas cunas, aquellas que no lo tienen están recibiendo un menor salario.

Para que los jóvenes puedan compatibilizar estudios con el trabajo y las mujeres el trabajo con la familia, es que es necesario crear instrumentos que permitan adaptar las jornadas y condiciones laborales a las realidades de este grupo de personas, sin que esto conlleve la generación de costos extras para trabajadores y empleadores que puedan implicar discriminaciones para estos grupos. Las propuestas en este ámbito son las siguientes:

- **Bolsa de horas, para jornadas flexibles y discontinuas:** se debe permitir la posibilidad de jornadas de trabajo a tiempo parcial y discontinuas para jóvenes estudiantes y mujeres con hijos menores. Se debiese permitir que estas jornadas puedan ser ajustadas de forma mensual entre empleador y trabajador para que puedan reflejar de mejor manera las realidades de los jóvenes y las mujeres.
- **No considerar salario laboral de jóvenes para beneficios:** en el caso de los jóvenes estudiantes que trabajen, se debe velar porque la remuneración que perciban no sea imputada como parte del ingreso familiar, tal que no se vean afectados por la pérdida de beneficios estudiantiles (becas o créditos), y que no se pierda la condición de carga familiar.
- **Reemplazar el artículo 203 del Código del Trabajo:** tal como se mencionó, este artículo produce distorsiones en la contratación de mujeres y hombres. En su reemplazo se debe avanzar hacia el derecho a la provisión de un sistema de salas cunas para el 100% de las mujeres que trabajen, ya sea financiado por el Estado (hoy los tres primeros quintiles de la población tienen derecho a una sala cuna JUNJI o INTEGRA) o un sistema de financiamiento mixto (empleadores, trabajadores y/o Estado)
- **Fortalecer el contrato de aprendizaje:** enfocado especialmente en los NINI, que en su mayoría solo tienen educación secundaria. Se debe fomentar la utilización del contrato de aprendizaje como instrumento de generación de capital humano, que permitan al trabajador ir adquiriendo competencias laborales que sean certificables, e involucrar a la empresa como espacio de formación en todo este proceso. La propuesta involucra además extender la edad de cobertura del contrato de aprendices más allá de los 24 años, sujeto a que el aprendiz aun esté en un proceso de formación en un centro de estudios, para fomentar que ingrese a una empresa en coordinación con dicho centro educacional. Se propone que las empresas se hagan cargo de la remuneración del aprendiz y el Estado del costo de la capacitación a través de la franquicia tributaria.

2. Políticas para fomentar la productividad de los trabajadores.

Uno de los problemas más importantes de nuestro mercado laboral es la escasa calificación de nuestra fuerza de trabajo, producto de un sistema educacional centrado en otorgar cobertura y no calidad. Además no existen políticas de formación continua de nuestra fuerza laboral, que estén orientadas a las necesidades del mercado del trabajo. La situación anterior, repercute fuertemente en la productividad laboral de nuestros trabajadores y en la capacidad de incrementar los ingresos de éstos de manera sostenida. No es de extrañar entonces que uno de los ejes fundamentales en las estrategias de crecimiento de las economías desarrolladas son sus sistemas educacionales y el fortalecimiento continuo del capital humano.

Para lograr dicho objetivo los países han implementado sistemas de formación que se adaptan constantemente a los cambios que una economía globalizada exige, los casos de Canadá, Australia, Reino Unido y Nueva Zelandia nos muestran como los respectivos sistemas de formación profesional se han establecidos con una estrecha conexión al mundo laboral, alcanzando los buenos resultados que se ven reflejados en sus estadísticas. Una característica de estos sistemas es que se encuentran centrados en entregar competencias, mayoritariamente transversales entre sectores, en pos del desarrollo de las personas y sus respectivos oficios. Más allá de la entrega de conocimientos, estos países han avanzado en incorporar la noción de aprendizaje a lo largo de la vida, de manera de que el mundo laboral también sea concebido como un espacio idóneo para que los trabajadores desarrollen sus capacidades, las cuales también son reconocidas como parte de la educación formal. Esto beneficia tanto a los trabajadores, quienes disponen de un sistema que integra la práctica y teoría que fomenta el desarrollo del capital humano, así como a las empresas, quienes se benefician de una mayor productividad y una menor asimetría de información en la búsqueda de la persona idónea para una función.

Así mismo, este modelo permite corregir parte de la escasa integración de jóvenes y mujeres al mundo de trabajo, debido a su escaso capital humano y a la desconexión que hoy existe entre el sistema de educación formal y la realidad laboral. A diferencia de lo que sucede en Chile, en aquellos países donde los jóvenes enfrentan un menor desempleo y una más alta participación en el mercado laboral, existe una estrecha relación entre los procesos de aprendizajes y los procesos productivos. Los proveedores de formación desarrollan estrategias para vincularse con las empresas y viceversa, incrementando la posibilidad de adquirir competencias transversales y actitudinales más allá de las técnicas, permitiendo que este grupo adelante la entrada al mundo laboral, lo que va en directo beneficio de su empleabilidad y desarrollo futuro.

Además de la desconexión entre el sistema de educación y capacitación y el mundo laboral, que no permite mejorar la productividad de nuestros trabajadores, en nuestra legislación laboral existen regulaciones que dificultan la reasignación de trabajadores hacia actividades más productivas. Éstas también se transforman en un obstáculo a los aumentos de productividad de trabajadores y empresas. Una de estas regulaciones son las indemnizaciones por años de servicio (IAS). Las IAS solo cubren a las personas cuyos contratos son indefinidos, son despedidos por razones económicas y tiene por lo menos 12 meses de trabajo continuo con el mismo empleador. No obstante lo anterior, los datos indican que tener derecho a las IAS no garantiza el acceso a éstas, de hecho según Micco y Repetto (2012), la cobertura efectiva de la indemnización por despido es relativamente baja, alcanzando un 6% de los trabajadores formales. Sin embargo y a pesar que la evidencia indica su baja cobertura a los trabajadores, las IAS afectan las decisiones de cambio de empleo de éstos, pues la existencia de un derecho garantizado

como la IAS, implica que ante una oferta laboral, por muy atractiva que ésta sea, pueda no ser aceptada por el trabajador dado que si renuncia a su actual empleo perderá las IAS acumuladas. Por otro lado, las IAS afectan las decisiones de contratación de las empresas, el tipo y la duración de los contratos y los salarios pagados. Ambas condiciones implican que las IAS afectan la productividad de empresas y trabajadores.

Por último se debe mencionar que un estudio para Chile, realizado por Montenegro y Pagés (2004), estima que la indemnización por despido en Chile reduce las oportunidades de empleo de los trabajadores con menos capital humano entre los que se cuentan jóvenes y mujeres.

Considerando que las IAS no son un mecanismo efectivo de protección a los trabajadores ante eventos de cesantía, pues tienen una baja cobertura, que además son un obstáculo para aumentos en la productividad de empresas y trabajadores, y que reducen las oportunidades de empleos de trabajadores con menos capital humano como lo son jóvenes y mujeres, es que la propuesta sería reemplazar las IAS por pagos del fondo de cesantía solidario del seguro de cesantía. En efecto, para compensar de cierta forma el derecho adquirido a IAS por parte de estos trabajadores, si el despido se produce por necesidades de la empresa, y el trabajador cuenta con una antigüedad en ella mayor a 12 meses, se le podría dar acceso a un número equivalentes de pagos adicionales con cargo al fondo de cesantía solidario (FCS), según sean los años de antigüedad acumulados en la empresa por parte del trabajador despedido. Estos pagos estarían sujetos a los topes que operan en la actualidad en el FCS. Es decir, un trabajador que fue despedido por necesidades de la empresa y su antigüedad es de 6 años, entonces tendría derecho a 6 pagos con cargo al FCS.

VIII. Conclusiones.

Un aspecto fundamental que debe considerar cualquier proyecto de ley que pretenda modernizar las relaciones laborales es que debe ajustarse a la realidad del mercado laboral. Una economía globalizada como lo es la chilena, está afecta a los cambios y el dinamismo que se generen a nivel mundial, para lo cual es necesario que nuestros trabajadores, las empresas y el mercado laboral sea capaz de poder adaptarse a estas circunstancias.

El proyecto en su afán de reivindicar los derechos colectivos de los trabajadores, no considera la realidad que hoy impera en el mercado laboral chileno, y por lo tanto no otorga soluciones de políticas públicas orientadas a mejorarla y por ende a mejorar los indicadores de desigualdad en nuestra sociedad. Por el contrario, los efectos de la reforma laboral que se plantea impactan positivamente a un porcentaje muy bajo de la población, sólo a aquellos que están sindicalizados o se sindicalicen una vez aprobada la reforma. No existen certezas respecto de cuantos trabajadores efectivamente se verán beneficiados y en qué monto podrían mejorar sus salarios. Lo anterior se refleja en el rechazo que esta iniciativa tiene en la población, en donde los datos de julio 2015, de la encuesta CERC-MORI BARÓMETRO DE LA POLÍTICA señalan que sólo un 30% de la población la aprueba.

Adicional a lo anterior, los efectos negativos que podría provocar la reforma laboral afectan tanto a los trabajadores que hoy se encuentran en el mercado laboral, como a los trabajadores que hoy se encuentran fuera de él. Tal como se muestra en este estudio, estos efectos empeoran la calidad de vida de aquellos trabajadores que decidan no sindicalizarse y empeoran las oportunidades de aquellos grupos que hoy se encuentran excluidos de participar en el mercado laboral.

Por otro lado, se argumenta que Chile tiene bajas tasas de sindicalización y que éste es un mecanismo para mejorar los salarios de los trabajadores. Al respecto, se deben señalar dos cosas. La primera es que no existen economías desarrolladas de baja productividad con altos salarios, los salarios aumentan en función del aumento en la productividad de los trabajadores, y en Chile, los salarios han crecido más que la productividad, lo cual es preocupante, sobre todo para aquellos que tienen un menor capital humano. Por el contrario, si existen economías desarrolladas, con niveles de sindicalización heterogéneos, con sistemas de educación y formación continua los cuales resultan ser pertinentes a las realidades del mercado laboral, y que por lo tanto aseguran una alta productividad de sus trabajadores y por ende altos nivel de salario.

En segundo lugar, el fenómeno de caída en la participación de trabajadores en sindicatos es una tendencia que como ilustramos afecta a la mayoría de las economías. Respecto de esta tendencia, Chile ha mejorado la participación de trabajadores en sindicatos en los últimos años, lo que ha significado que no esté muy lejos del promedio de los países de la OECD, e inclusive estos niveles son ampliamente superados en empresas de mayor tamaño. Sin embargo, se debe mencionar que no resulta posible forzar el aumento en las tasas de sindicalización, estableciendo como lo hace el proyecto de ley, una obligatoriedad de sindicalización encubierta, cuando la población chilena tiene en la actualidad bajos niveles de confianza en el actuar de los sindicatos y sus dirigentes.

Finalmente, políticas públicas enfocadas en mejorar el capital humano de las personas e integrar a la fuerza de trabajo a las personas que hoy están excluidas del mercado laboral son claves para incrementar los niveles de bienestar de estos trabajadores y de la economía en general. Sin embargo, este tipo de medidas están ausentes en la reforma laboral planteada por el Ejecutivo.

En países con altas tasas de participación femenina y juvenil, existe un gran número de contratos de media jornada o uso de horarios flexibles, que son intensivos para este grupo de la población. Para lograr mejores resultados en políticas contra la pobreza y la desigualdad hay que favorecer la generación de ingresos adicionales formales en los hogares, más que incrementar el ingreso de la única fuente. Las simulaciones presentadas demuestran que es mucho más efectivo generar más oportunidades de empleos que incrementar el salario de un sólo sector, en este caso de aquellos que están bajo el alero de un sindicato. Una reforma laboral moderna debe incluir tales desafíos, lamentablemente esta reforma laboral excluye y más aún desprotege a aquellos que hoy son más vulnerables en el mercado laboral.

IX. Bibliografía.

- Albornoz, M., Del Rio, F., Repetto, A., Solari, R. (2011). *Hacia una nueva legislación laboral*. Universidad Adolfo Ibáñez.
- Bravo, J., Cerda, R., Kutscher, M., Larrain, F. (2015). *Propuestas para un mejor diálogo laboral*. Chile: Documento de Trabajo N°15, CLAPES UC.
- Budd, J. (2000). The Effect of Strike Replacement Legislation of Employment. *Labour Economics*, Elsevier, vol. 7(2), pp. 225-247.
- Budd, J. y Wang, Y. (2004). Labor Policy and Investment: Evidence from Canada. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57(3), pp. 386-401
- Carrillo, F. (2014). *Hacia una agenda laboral para el Chile de hoy*. Serie Estudios Horizontal.
- Carrillo, F (2015). *Reforma Laboral: 6 propuestas, 6 soluciones*. Serie Estudios Horizontal.
- Carley, M. (2010) Developments in industrial action 2005–2009. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-industrial-action-20052009>
- Corbo, V. (2015). Los desafíos de la productividad. Recuperado de http://www.cepchile.cl/dms/archivo_5875_3687/VCorbo_lcare2015.pdf.
- Cramton, P., Gunderson, M., y Tracy, J. (1999). *The Effect Of Collective Bargaining Legislation On Strikes And Wages*. The Review of Economics and Statistics, MIT Press, vol. 81(3), pp. 475-487.
- Dirección del Trabajo (2014). *Compendio de Series Estadísticas 1990-2013*.
- Dirección del Trabajo (2014). *Chile: Series Estadísticas. Capítulo I, "Sindicalismo"*.
- Dirección del Trabajo (2012). *Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*.
- Encuestas de caracterización socioeconómica 2013. [Electrónico]. Ministerio de Desarrollo Social. Editor: Departamento Microdatos Universidad de Chile.
- Encuesta de empleo. Noviembre - enero 2010-2014. Enero-marzo 2015. [Electrónico] (Mayo 2015) Instituto Nacional de Estadísticas. Editor: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Huneeus, C., Flores L., y González, S. (2014). *Organizaciones sindicales y negociación colectiva en Chile*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Micco, A. y Repetto, A. (2012). Productivity, misallocation and the labor market. *Documento de trabajo 2012*. Universidad Adolfo Ibáñez.

- Ministerio del trabajo y Previsión Social (2015). *Diagnóstico Comisión Asesora Salarial*.
- OECD (2009). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies*.
- OECD (2013), *OECD Economic Surveys: Chile 2013*. OECD Publishing.
- OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*. OECD Publishing.
- Prada, M., Rucci, G. Y Urzúa, S. (2015). The effect of mandated child care on female wages in Chile. Recuperado de <http://www.nber.org/papers/w21080>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014). *Informe de Desarrollo Humano 2014*.
- Sapelli, C. (2009). Los Retornos a la Educación en Chile: Estimaciones por Corte Transversal y por Cohortes. *Documento de Trabajo N° 349*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Undurraga, R. (2013). Mujer y Trabajo en Chile ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral, en C. Mora (Ed.) *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Santiago UAH, pp. 113-141.
- Venn, D (2009). Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- Van Klaveren, M., Tijdens K. (2009). *Cuestiones para la negociación en Europa: un estudio comparativo entre países y sectores*. ETUI-REHS aisbl, Bruselas
- Wass, B. (2013). *La huelga como un derecho fundamental y sus posibles conflictos con otros derechos fundamentales de los ciudadanos*, Informe General III.
- Wass, B. (2014). *The Right to Strike: A Comparative View*. Kluwer Law International

X. Anexos.

Tabla A1: Escenario creación de empleos

Empleos creados 50%										
Cantidad desempleados Educación Quintil	Hombres					Mujeres				
	i	ii	iii	iv	v	i	ii	iii	iv	v
Sin educación	3,414	1,489	565	375		3,110	831	406		120
Primaria completa	6,925	4,039	2,369	3,363	381	6,478	2,597	1,857	604	322
Secundaria completa	10,171	6,177	7,550	3,422	2,554	10,529	7,464	6,007	3,869	2,185
Superior completa	1,635	1,315	1,583	2,951	2,196	1,284	2,966	1,318	1,953	3,031
Sin educación reportada hombres + mujeres										576

Empleos creados 100%										
Cantidad desempleados Educación Quintil	Hombres					Mujeres				
	i	ii	iii	iv	v	i	ii	iii	iv	v
Sin educación	5,947	2,313	1,018	486		4,818	1,494	1,255	38	120
Primaria completa	12,518	7,933	4,937	4,713	842	12,134	5,365	3,608	1,342	1,326
Secundaria completa	18,308	14,779	11,792	6,922	5,605	19,322	15,456	10,882	6,809	8,084
Superior completa	3,788	2,259	5,578	6,200	4,998	3,371	9,049	4,146	4,547	4,205
Sin educación reportada hombres + mujeres										1,327

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología.

Tabla A2: Salario por hora según sexo, educación y quintil de ingreso

Ingreso x hora Educación Quintil	Hombres						Mujeres					
	i	ii	iii	iv	v	Total	i	ii	iii	iv	v	Total
Sin educación	1,109	1,481	1,865	2,097	4,078	1,751	1,081	1,409	1,375	1,893	2,258	1,468
Primaria completa	1,270	1,571	1,827	2,187	4,085	1,932	1,253	1,464	1,562	1,752	2,921	1,619
Secundaria completa	1,479	1,671	2,019	2,630	5,876	2,808	1,326	1,463	1,759	2,092	5,165	2,281
Superior completa	1,365	2,184	2,498	3,445	10,171	7,520	1,832	1,859	2,465	3,053	6,501	4,816
Total	1,294	1,635	1,982	2,606	7,978	3,396	1,268	1,490	1,800	2,270	5,800	2,773

Cantidad desempleados Educación Quintil IA	Hombres					Mujeres				
	i	ii	iii	iv	v	i	ii	iii	iv	v
Sin educación	12,658	10,491	5,594	5,038	2,786	2,281	1,395	605	92	186
Primaria completa	32,934	26,372	18,409	14,018	11,277	7,875	8,162	4,548	2,823	1,895
Secundaria completa	48,438	43,700	35,116	35,719	27,650	31,482	16,378	16,948	11,652	14,717
Superior completa	8,224	8,000	6,413	13,093	8,592	10,276	9,694	10,474	9,374	12,187

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología.

Tabla A3: Destrucción de empleos

Empleos perdidos corto plazo

Cantidad desempleados Educación Quintil IA	Hombres					Mujeres				
	i	ii	iii	iv	v	i	ii	iii	iv	v
Sin educación	1,461	1,818	1,701	859	256	1,338	661	961	558	467
Primaria completa	3,336	3,589	4,374	3,853	965	1,402	1,556	1,748	1,224	690
Secundaria completa	1,833	3,445	5,709	5,427	6,295	1,335	3,782	5,004	6,196	2,141
Superior completa	106	325	429	2,010	9,469	32	208	1,825	2,475	4,671
Sin educación reportada hombres + mujeres										639

Empleos perdidos largo plazo

Cantidad desempleados Educación Quintil IA	Hombres					Mujeres				
	i	ii	iii	iv	v	i	ii	iii	iv	v
Sin educación	2,728	2,752	3,480	1,498	613	1,821	1,709	1,320	870	629
Primaria completa	4,928	6,856	7,248	7,408	1,385	2,828	3,506	2,508	2,395	967
Secundaria completa	4,757	6,069	8,910	10,098	9,556	2,774	7,060	7,184	9,634	4,467
Superior completa	204	535	926	3,473	17,888	54	808	3,200	3,146	10,016
Sin educación reportada hombres + mujeres										848

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013, nueva metodología.