



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Chile
Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad

Informe Final: Estudio de la Institucionalidad Laboral y su Vinculación con Salarios Bajos.* †

Magdalena Echeverría Tortello ‡

Documento de Trabajo
Junio, 2014

Palabras clave: institucional laboral, desigualdades salariales.

* Las opiniones expresadas en este texto son de exclusiva responsabilidad del o los autores y no comprometen al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

† Contribución al Proyecto 83971: DESIGUALDAD Y DESARROLLO EN CHILE (PNU). Buena parte de la información cuantitativa de este estudio, tanto nacional como internacional, fue posible gracias a la colaboración de Fundación SOL

‡ Consultor, PNUD.

INTRODUCCION

Este estudio es uno de los componentes de proyecto sobre “Desigualdad y Desarrollo en Chile”, cuyo objetivo es generar conocimiento e inducir al debate público en torno a la relación entre desigualdad, salarios bajos y desarrollo en Chile, con especial énfasis en identificar políticas públicas que reduzcan aquellas desigualdades que constituyen trabas para el desarrollo del país.

En este marco general, la investigación tiene por finalidad analizar el vínculo entre los distintos aspectos de la institucionalidad laboral chilena y los salarios bajos, desde una mirada principalmente sociológica con énfasis cualitativo, aún cuando se recoge y presenta información cuantitativa y econométrica disponible.

Para ello se realizó una revisión bibliográfica en profundidad de publicaciones vinculadas con institucionalidad laboral en Chile y, siempre que fuera pertinente y se dispusiera de información, de una referencia de contexto, especialmente en los países de la OECD. Se identificaron las dimensiones de la institucionalidad laboral que inciden en las desigualdades salariales y específicamente en la existencia de un alto porcentaje de trabajadores con salarios bajos en el país.

En este Informe Final se integra la información y análisis de la situación nacional con los hitos más importantes en la discusión y la información internacional.

A. INEQUIDADES EN EL TRABAJO: CONSENSOS Y DISENSOS

En la revisión bibliográfica nacional realizada respecto de la institucionalidad laboral y su probable incidencia en las grandes inequidades en los ingresos de los chilenos y en particular, en los ingresos provenientes del trabajo, se advierten puntos de coincidencia y acuerdo y otros de divergencia.

El primer punto de coincidencia² y preocupación es que el tema de la inequidad ha emergido como el problema más importante a resolver en la sociedad chilena, en el sentido de que parece ser el que genera mayor malestar social. Más allá de los estudios y publicaciones científicas o de columnas de opinión de especialistas, cuyo análisis es parte de la materia de este informe, prácticamente en todas las manifestaciones de los más diversos movimientos sociales aparece el tema de la inequidad como explicación de los problemas en cuestión. Así ocurre en educación, medio ambiente, desarrollo regional, discriminación de minorías (etnia, género) además de los temas propiamente laborales puestos en el tapete público por sus organizaciones de trabajadores e, incluso, empleadores.

Que Chile es un país que ha crecido y crece pero con una distribución muy desigual de los frutos de ese crecimiento, es casi una consigna pública, además de un problema de múltiples análisis políticos y académicos. De hecho, en la campaña presidencial reciente resultó ser el tema recurrente de las distintas candidaturas, un componente básico de los programas de Gobierno y un referente obligado de los debates.

Ya instalada en el Gobierno la Presidenta Michelle Bachelet en la publicación los “50 Compromisos para mejorar la calidad de vida en el Chile de todos. 100 primeros días de Gobierno” sostiene en el comienzo del texto: “El día que volví a Chile prometí que el primer objetivo para el proyecto de la Nueva Mayoría sería enfrentar la desigualdad. 50 medidas urgentes, que serán puestas en marcha durante los primeros 100 días de Gobierno y que buscan enfrentar la desigualdad, para que todos empecemos a acceder a una mayor calidad de vida”.

Y al inicio del capítulo “Trabajo” en el mismo texto, la medida N° 18 dice: “No podemos disminuir la desigualdad que existe en Chile sin lograr reducir las diferencias que existen actualmente en las relaciones entre trabajadores y empresarios. Debemos perfeccionar y potenciar la negociación colectiva y, de esta forma, la capacidad de los trabajadores para negociar mejores condiciones laborales y mejores salarios”. Sin embargo, los problemas laborales no son los que están puestos en el lugar más destacado de la Agenda, con excepción de Proyecto que regula el MULTIRUT presentado por el Ejecutivo, de reciente aprobación en el Senado y actual discusión en el Congreso.

Ahora bien, cabe señalar que el tema de la desigualdad está presente como preocupación desde los comienzos de la recuperación de la democracia en las autoridades políticas. El primer Ministro del Trabajo de los Gobiernos de la Concertación señalaba, al presentar las reformas laborales de los años noventas, lo siguiente: “Los principios que orientaron las reformas laborales, que dan origen a este nuevo Código, son tres: el de la equidad, el de la autonomía social y participación, y el de la eficacia para el desarrollo”. (Cortázar, 1994 p 141).

² Más que una coincidencia es una constatación frente a información nacional (Encuesta CASEN y otros) y refrendada por el informe de OECD de 2013 dado a conocer durante el segundo semestre del año 2013, en el cual se advierte un cambio marginal en el coeficiente de Gini entre 2005 y 2009.

Las principales diferencias en las posiciones, que se traducen a veces en polémica, están: 1) en la explicación de por qué Chile es un país con tan alta desigualdad de ingresos; 2) en el papel que juegan las relaciones de trabajo en ello y, por tanto, 3) desde y hacia dónde deben apuntar las políticas que pretendan corregir el problema.

Cabe destacar que ni en diversas expresiones de malestar social ni en los estudios académicos aflora siempre al trabajo y las relaciones laborales (ingresos del trabajo) como fuente principal o como factor determinante de la desigualdad. Resulta paradójico que, a pesar de que como sociedad se identifique a la inequidad en los ingresos y en las oportunidades como problema medular, el trabajo no es un tema de debate público que se aborde directamente o, cuando se hace, no se llegue al fondo en las discusiones. No es tema central de la agenda pública, ni de los medios de comunicación y la información de los ciudadanos al respecto es baja.

Tres factores estarían influyendo en este déficit.

Por una parte, se percibe una baja valoración política y simbólica en el país del trabajo como uno de los pilares fundacionales de la sociedad, como generador de identidad individual y social, además de único generador de ingresos para la mayoría de los ciudadanos (Henríquez y Uribe-Echevarría, 2003).

En la sociedad chilena actual se habla poco de la actividad propiamente laboral que cada quien realiza, de lo que hace o sabe hacer, de la contribución de diversos oficios y profesiones, de su peso, de sus condiciones, de su dignidad. En cambio, sí es valorado y habitual hablar con soltura de las “pegas”, del tiempo que se dedica a ellas o de “la empresa” en la que se desempeña cada quien, destacándose más la forma que el contenido del trabajo. Si esto ocurre en el terreno del trabajo individual, es aún más fuerte respecto de la vida asociativa de sindicatos o gremios. Ésta llegó a estar tan desacreditada y deslegitimada, que la referencia a ella resuena como anacrónica y una vuelta a un pasado que se superó hace mucho tiempo, lo cual ha sido difícil revertir, no sólo por la herencia cultural sino también porque su desarrollo no ha sido en absoluto atractivo para los trabajadores, especialmente de las generaciones más jóvenes.

Dice el Informe del Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad (2008) “Cuando en un país ha habido una profunda crisis social acompañada de una gran polarización ideológica que ha dividido a la sociedad en conjuntos disjuntos, es fundamental establecer el diálogo entre las partes y regenerar una visión compartida del futuro”.

“La implementación de “las buenas políticas” para incrementar el bienestar social y el crecimiento económico no depende sólo del buen diseño de éstas. Hay bastante incertidumbre inherente en el diseño de dichas “buenas políticas”; conocimiento insuficiente, evidencia empírica precaria, inter-relaciones complejas entre distintos objetivos, restricciones políticas y oposición de los grupos de interés afectados. En regímenes democráticos, la manera de superar este variado tipo de dificultades depende de los procesos e instituciones que canalizan el debate y la interacción entre los distintos grupos de agentes sociales” (p 34)

Por otra parte, se advierte un temor a la discusión y un clima de desconfianza respecto de abordar directamente el tema de las relaciones de trabajo. “Discutir sobre el empleo, su acceso y sobre todo sobre sus condiciones y la institucionalidad laboral en el país es visto como amenaza. No hay práctica de debate respecto de los temas laborales. Son una suerte de tema tabú. Cada reforma propuesta es vista como amenaza por empresarios y representantes

laborales. La discusión de la institucionalidad laboral tiende a ser vista como retroceso. Ello lleva a un estancamiento, pareciera que para ambos actores fuera mejor que todo siga igual". "Esto genera un estancamiento creciente del mundo del trabajo y en especial de las relaciones laborales –desconfianzas mutuas y negociación de políticas públicas de “suma cero” o de “empate” permanente...En síntesis, se observa que lo mejor es que nada pase, porque todo lo que pueda ocurrir con nuestra legislación laboral es un riesgo y una amenaza para ambos actores” (Albornoz, Del Río, Repetto y Solari, 2011)

Finalmente, son los trabajadores/as con más bajos salarios -mujeres y jóvenes- quiénes tienen mayor falta de voz y voto lo cual hace que el mundo político no reconozca ni preste mayor atención a sus problemas.

En términos generales se abordan en el país distintas soluciones frente a la inequidad, pero en lo sustancial, son dos los ejes de las vías de corrección: en las relaciones Estado-contribuyentes, con una redistribución inducida por impuestos o en las relaciones en los procesos de trabajo entre trabajadores y propietarios del capital donde se reparten los frutos de sus esfuerzos.

Este estudio y la correspondiente revisión bibliográfica se centran en la segunda vía, en particular en las instituciones laborales que estarían influyendo en la desigual distribución de ingresos del trabajo, en especial en los salarios bajos.

El proceso de determinación de remuneraciones es complejo y está influido por factores de mercado, por el poder relativo de los actores participantes y de su capacidad para hacer prevalecer sus intereses además de de factores político/culturales. Los mecanismos concretos usados en el país se analizan más adelante.

Antes de entrar a presentar los resultados de la revisión bibliográfica realizada destacamos que, comparativamente, Chile es un país muy legalista, de normas escritas, y especialmente en materias laborales. Por lo tanto el “marco jurídico” es el rayado de cancha y, en cambio, los procesos de diálogo social, los pactos o los movimientos sociales no han probado ser el camino en las últimas décadas, ni pareció serlo en la conformación histórica de las relaciones de trabajo.

Así, el Código del Trabajo tiene un enorme peso en las relaciones laborales cotidianas. Por un lado, el uso de resquicios legales frente a las normas es clave para entender muchos mecanismos que pueden incidir en la determinación de las remuneraciones tales como el uso de contratos indefinidos para corto plazo, el ocultamiento del verdadero empleador tras un RUT, relaciones de suministro de personal como subcontratación, la imposibilidad de negociar bonos, el uso abusivo de la polifuncionalidad. Por otro, de parte de los trabajadores, hay mayor conciencia de si algo es legal o ilegal, más que si es legítimo o ilegítimo, o justo o injusto.

Los grupos que han hecho verdaderamente negociaciones son excepcionales (SINAMI³, SINTRAC⁴, SITECO⁵, trabajadores contratistas de alta calificación/grandes transnacionales del cobre) y lo han hecho fuera de los marcos legales, negociando de hecho con las grandes transnacionales antes que comiencen sus operaciones en el país. O bien, en el otro extremo, un movimiento de trabajadores de muy baja calificación, ocurrido el año 2013 también fuera de los marcos legales, de los recolectores de basura en la región metropolitana. Según los expertos en derecho laboral, estas negociaciones se “ocultan jurídicamente”, en tanto representan una enorme puesta en cuestión a este espíritu legalista señalado.

³ Sindicato Nacional de Montaje Industrial

⁴ Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas

⁵ Sindicato Interempresa de la Gran Minería y Ramas Anexas

“La interacción entre normativa jurídica y el comportamiento de los actores es compleja. Nuestra sociedad tiene un alto grado de formalismo, las instituciones jurídicas definen un campo de posibilidades de acción que los actores redefinen en sus prácticas cotidianas. Paralelamente, el sistema de relaciones laborales se ve afectado por las características de los modelos de desarrollo imperantes en cada época, lo que tiende a reflejarse, con retardo temporal variable, en el tipo de legislación laboral vigente”. (Cortés y otros, 1995). Esta última aseveración, del retardo de la legislación frente a prácticas laborales se produce también en nuestro país: la subcontratación y los servicios temporarios, vinieron a regularse recién en el año 2007 en tanto era un práctica extendida desde los años ochentas en adelante, la práctica de décadas del ocultamiento del verdadero empleador tras diversas razones sociales (MULTIRUT) recién viene a regularse finalmente en 2014. Sin embargo, y esto es relevado por la mayor parte de los estudios revisados, las reformas de flexibilidad laboral en Chile se adelantaron notablemente frente al modelo que se buscaría implementar con el experimento de laboratorio realizado en el Plan Laboral de fines de los setentas (Díaz y Martínez, 1996, Durán, 2011, Campero, 2003).

La baja conflictividad social en temas laborales no es necesariamente una prueba de que existan acuerdos amplios o conformidad al interior de las empresas, ni de que no existan espacios para mejoras mutuamente beneficiosas. “En parte ello es resultado de la baja sindicalización. En parte también es resultado de que la negociación colectiva es vista como un juego en que lo que uno gana es lo que pierde el otro.....que caracteriza nuestras relaciones laborales. En otras palabras, no se perciben ganancias de entablar un diálogo permanente” (Albornoz, Del Río, Repetto y Solari, 2011)

En términos generales en la literatura revisada y la discusión nacional se advierten interpretaciones que ponen el énfasis en dos problemas que no conversan necesariamente entre sí o que se plantean como directamente divergentes.

En un caso, la opción para mejorar la inequidad es generar “más empleos” (“Contra la desigualdad el empleo es la clave”, Velasco y Huneus, 2011). Se enfatiza en ella que la tasa de participación en Chile es baja, especialmente de la fuerza de trabajo femenina. “Dentro de la OCDE, Chile tiene la cuarta tasa de empleo más baja de los 33 países de la organización”. Velasco y Huneus, 2011, p37. “...la tasa de empleo entre los 24 y los 65 años, el año 2009 era de 66,5 por ciento: Es decir, solo dos de cada tres personas que podían trabajar de hecho tenía trabajo”. Y la escasez de oportunidades de empleo aqueja especialmente a mujeres y jóvenes. Si trabajaran más personas, se produciría un efecto chorreo y mejorarían los ingresos del trabajo. La distribución de ingresos y el acceso al trabajo están fuertemente relacionadas: para mejorar la distribución de ingresos se deben aumentar los niveles de empleo. Por lo general ésta visión se acompaña de la baja productividad de los trabajadores chilenos como parte de la explicación.

En el otro caso, se plantea la necesidad de crear “mejores empleos” y más que en la cantidad el foco se orienta hacia la calidad del empleo (OIT, G. Reinecke y M. E. Valenzuela, 2011). Las relaciones entre los actores laborales están muy desbalanceadas, se sostiene, se instaló un sistema de relaciones laborales, que posibilita y favorece la desigualdad. Éste apunta al proceso de individuación de las relaciones de trabajo y baja capacidad de negociación. Esta interpretación hace ver que los aumentos en productividad no son acompañados de correspondientes aumentos en salarios.

Al respecto de la revisión de la literatura internacional queremos destacar aquí el planteamiento del jurista Oscar Ermida (1992). Ermida discute la idea de que el Derecho del Trabajo haya tenido dos fases como se suele argumentar; una primera de “compasión social”, que buscaba la protección legislativa del trabajador subordinado, considerado casi un minusválido, y una segunda de “crisis”, que sería la actual, en la cual el Derecho del Trabajo es un instrumento que

ayuda a la superación de ésta. Más que dos momentos, sostiene Ermida, se trata de concepciones distintas que han estado siempre presentes, teniendo en distintos momentos, mayor peso una u otra.

El Derecho del Trabajo ha estado sometido a una tensión en lo que el autor llama una teoría y una contrataoría. La primera se basa en la orientación fundante y clásica del derecho del trabajo, que reconociendo la desigualdad originaria entre las partes, cumple un rol protector, desarrollando un conjunto de medidas de protección de la seguridad e irrenunciabilidad de derechos. Esta fue la concepción imperante en América Latina hasta 1988 (con excepción de Chile y el Plan Laboral y la primera ley flexibilizadora en Panamá en 1986). La contrataoría surge de la crítica económica al proteccionismo laboral, que sostiene que el exceso de protección produce el efecto inverso al querido, generando desinversión o desempleo, desestimulando la creación de empleos.

Esta tensión no es nueva, se dieron argumentos similares cuando se desarrolló la legislación laboral en la primera mitad del siglo pasado (de limitación de jornada de trabajo, seguros contra accidentes del trabajo); en la década de los sesentas cuando se teorizó sobre una idea del derecho laboral al servicio del desarrollo económico y reaparece en la década del 70 con la concepción de un derecho que debe proteger el empleo y luego la concepción más elaborada de la flexibilización.

La propuesta flexibilizadora, continúa Ermida, consiste en aflojar, adaptar o eliminar según los casos, la protección laboral clásica, para aumentar el empleo, la inversión o competitividad internacional.

De la revisión de la literatura internacional y de los distintos énfasis en la discusión en las últimas décadas en Chile se constata que los ejes de discusión cambian en períodos de pleno empleo versus períodos de crisis. En momentos de pleno empleo emergen la calidad del empleo y negociación colectiva, en períodos de crisis, la flexibilidad laboral en todas sus formas, tales como, por ejemplo, los pactos de jornada laboral.

Desde la economía Freeman sostiene que tradicionalmente los economistas han tendido a ver a las instituciones laborales como periféricas al desempeño económico (Freeman 2008).

Sin embargo, “iniciando el siglo 21, las cuestiones relativas a las instituciones del mercado laboral recolocaron la política macroeconómica en el centro de muchos debates de política en las economías avanzadas. Atribuyendo el alto desempleo en los países de la Unión Europea a las instituciones laborales que reducían la flexibilidad salarial y el empleo, los Jobs Study de la OCDE (OCDE, 1994a, 1994b) dirigieron la atención de los responsables políticos y los economistas hacia instituciones que la economía dominante habían visto, anteriormente, como periféricas al desempeño económico agregado” (Freeman 2008 p 3).

En este contexto el Estudio de Empleo recomendó a los países desregular los mercados para aumentar la flexibilidad del tiempo de trabajo; hacer que los salarios y los costos laborales fueran más sensibles a las presiones del mercado; debilitar las disposiciones de seguridad en el empleo y los sistemas de prestaciones de desempleo e introducir políticas activas de mercado laboral (programas de capacitación, asistencia a posibilidades de encontrar empleo para los trabajadores, subsidios a los empleadores para que contraten desempleados de larga duración y programas especiales a largo plazo para los jóvenes que abandonan la escuela (Freeman 2008).

Por su parte, en 1900, el Banco Mundial hizo ver a los países que muchas instituciones diseñadas para mejorar el bienestar de los trabajadores: políticas de mercado laboral tales como salarios

mínimos, normas sobre seguridad en el empleo y seguridad social generalmente se entienden para mejorar el bienestar o reducir la explotación, pero que en la práctica, lo que hacen es aumentar el costo del trabajo en el sector formal y reducir la demanda de trabajo.....elevando la demanda laboral hacia los sectores informales urbanos y rurales deprimiendo así los ingresos del trabajo donde se encuentran la mayoría de los pobres (Banco Mundial, 1990, p 63, citado por Freeman).

En los años siguientes, la evidencia acumulada sobre esas políticas llevó al Banco Mundial a modificar sus apreciaciones (Banco Mundial, 1995) pero el juicio de 1990 representa aún una perspectiva ampliamente sostenida.

El trabajo que se presenta a continuación se basa en la revisión sistemática de la literatura nacional (y de la literatura internacional como contexto frente a algunas instituciones) sobre institucionalidad laboral y su vinculación con los salarios bajos. Se entiende por sistema de relaciones laborales, al conjunto de normas e instituciones que definen el papel de cada actor laboral y sus relaciones mutuas.

Del conjunto de análisis e información recopilada, nos ha parecido pertinente y útil para los efectos de este estudio la distinción entre las instituciones o “institutos” (en el decir de los juristas) que se refieren a las relaciones individuales de trabajo de las que se refieren a las relaciones colectivas de trabajo. O, lo que es equivalente, asumir la separación analítica que hace el Informe del Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad (2008) entre las instituciones del mercado laboral y la empleabilidad de las correspondientes a la negociación colectivas y el diálogo económico-social.

Hecha la separación en estas dos áreas, se intenta identificar cada problema o instituto y respecto de él: a) definirlo, b) identificar las normas jurídicas que lo rigen, c) las prácticas en torno de ellas, d) una breve historia si parece relevante, e) el nivel de percepción social como problema y f) contenido de los estudios académicos, informes e información estadística disponible que se refieren a él tanto nacional como internacional.

De las diversas publicaciones revisadas cabe destacar seis que serán continuamente citadas.

Por la pertinencia de los problemas tratados, el carácter global del análisis, la pluralidad de opiniones recogidas y registradas, la calidad de los académicos involucrados y la representatividad de los actores entrevistados se hizo una revisión exhaustiva del Informe Final “Hacia un Chile más justo: trabajo, competitividad y equidad social” del Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad, 2008. En adelante se citará como CAP_TyE.

Por los objetivos planteados y su relativa actualidad (2011) se revisó también en forma completa y se cita constantemente el informe de Albornoz, M., Del Río, F., Repetto, A. Solari, R., “Hacia una nueva legislación laboral”, Escuela de Gobierno, Universidad Adolfo Ibáñez, agosto 2011. El trabajo declara un doble objetivo. “El primero es el de revisar el Código (del Trabajo) actual, y al mismo tiempo recoger los diagnósticos, análisis, propuestas y acuerdos -explícitos e implícitos- ya logrados en la sociedad. El segundo es el de entregar propuestas concretas que sirvan de base para un proceso abierto de diálogo nacional con el fin de lograr reformas efectivas a nuestro Código Laboral, y el de ampliar la diversidad de temas actualmente en revisión”. En adelante, también con fines de abreviar texto, se citará como UAI, 2011.

Porque es el único instrumento completo sobre las relaciones laborales en Chile, se realiza en establecimientos donde ocurren los fenómenos que se busca medir, permite que la información recogida pueda ser objeto de revisión administrativa documentada y se ha realizado en forma

sistemática desde 1998 hasta 2011, la serie de Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, en adelante ENCLA, indicando el año respectivo.

Por el enfoque, que busca indagar sobre la calidad del empleo en el país, su propuesta de medición y el ejercicio sistemático de reclasificación de las encuestas periódicas sobre empleo del INE (NENE) en las diversas Minutas sobre el empleo, se han revisados las publicaciones de la Fundación SOL, sobre los temas pertinentes y, en particular el informe trimestral de análisis de las estadísticas de empleo. Será citado en adelante como SOL con el año respectivo (o la publicación específica si se trata de algo distinto a las series de empleo).

Porque es un estudio que da cuenta directamente del problema en cuestión a nivel internacional: relación entre institucionalidad laboral y salarios, el ya citado texto de Freeman 2008, *Labor Market Institutions Around the World*, que será citado como Freeman, 2008.

Porque es la organización que mayores estudios comparativos ha realizado entre países de un nivel de desarrollo comparable y al que Chile ha hecho su ingreso, diversos informes de OECD sobre el nivel de crecimiento y diversos indicadores sociales y de desarrollo institucional y político, que será citado de aquí en adelante con esa sigla acompañado del año respectivo.

B. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y MERCADO LABORAL

B.1 El sistema de contrataciones o el acceso al empleo

Diversas publicaciones coinciden en que el mercado laboral chileno está altamente segmentado. Esto quiere decir que se distinguen grupos de trabajadores que acceden a empleos de calidad o empleos protegidos en relación con otros que se insertan en empleos “precarios” y desprotegidos. Entre estos extremos hay una gradiente de niveles de calidad y protección. Sin embargo, lo que se observa (ver Minuta Permanente de Empleo de la Fundación SOL) es una tendencia más bien dicotómica en los trabajadores a engarzarse o en circuitos virtuosos de empleo y permanecer en ellos o, por el contrario, en circuitos débiles, con pocas posibilidades de traspasar sus fronteras. Cada circuito parece tener sus propios mecanismos de autoreproducción.

En el Gráfico elaborado por SOL, que reproducimos a continuación, se definen y cuantifican anillos de inserción laboral más fuertes o más endebles.

Gráfico Nº 1: Niveles de inserción en el empleo

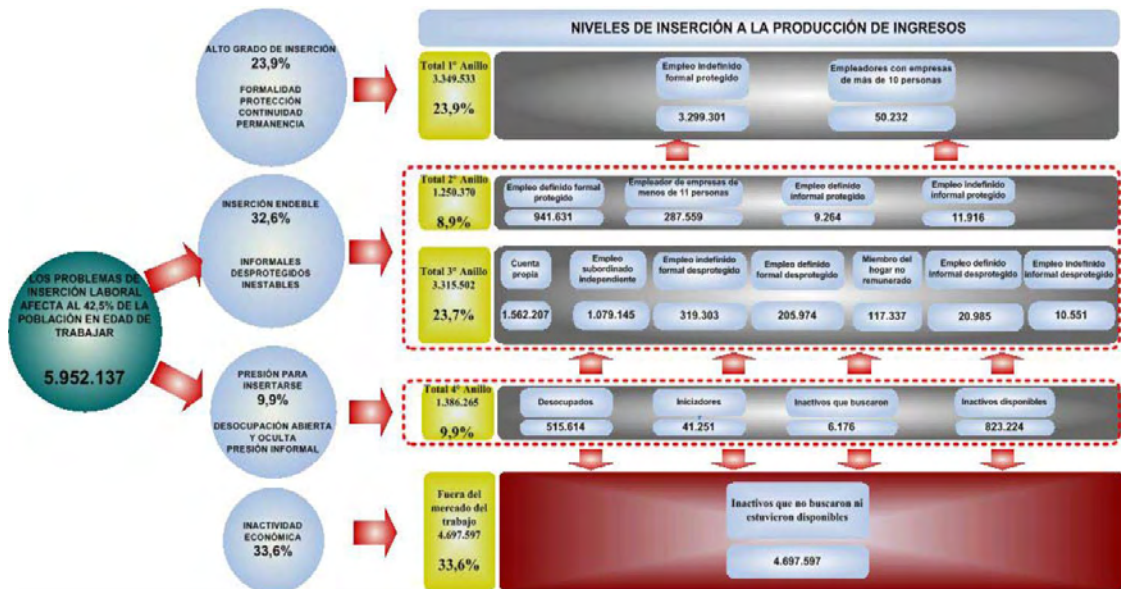
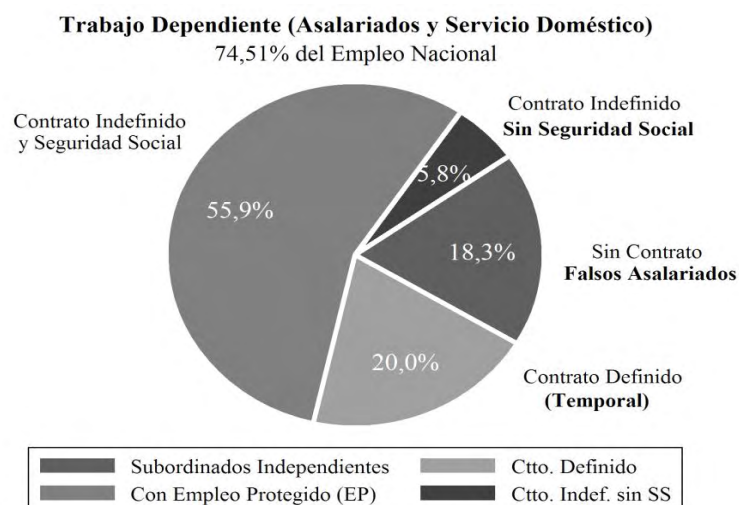


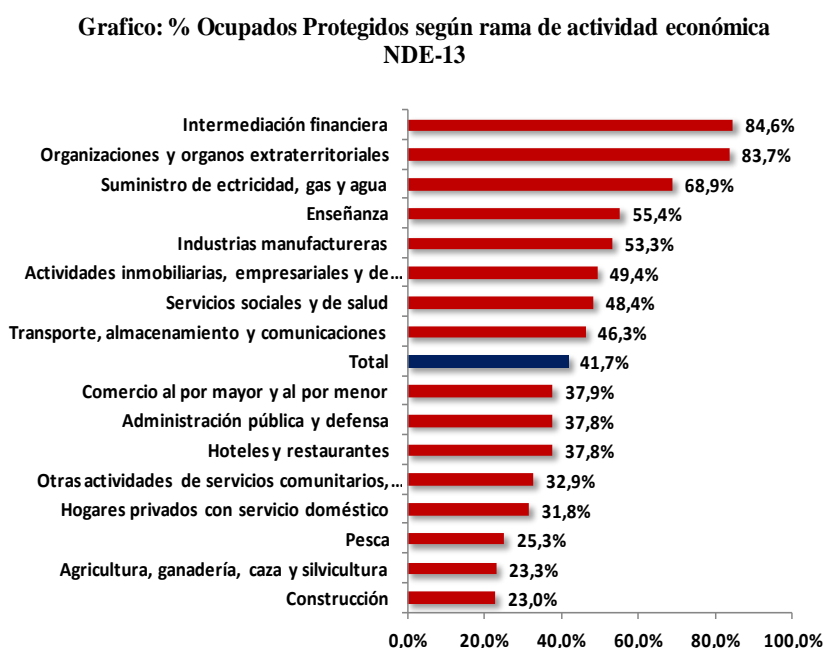
Gráfico Nº 2: Trabajo dependiente y tipo de contratos



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos Nueva Encuesta Nacional de Empleo Trimestre móvil. Cifras liberadas el

Al interior del empleo dependiente, un poco más de la mitad está contratado por tiempo indefinido y está protegido por la seguridad social, formando parte del grupo de inserción formalmente más sólida al empleo; un 20% tiene contratos de duración definida (a plazo fijo o por obras o faena), en tanto cerca de un cuarto estarían engarzados al empleo en forma totalmente informal e ilegal (asalariados sin contrato) o con contrato de duración indefinida pero sin cobertura de la seguridad social.

Gráfico Nº 3: Inserción de los ocupados protegidos diferenciados según actividad económica 2013



En tanto los mayores niveles de protección se encontrarían en actividades financieras, de electricidad, gas y agua y la enseñanza, en tanto los mayores niveles de desprotección se presentarían en la construcción, la agricultura y la pesca.

Respecto de la formalización de la relación laboral a través de la suscripción de un contrato de trabajo los sectores más desprotegidos están empleados en hogares privados, servicios comunitarios y la pesca. Por el contrario, en la minería y el sector financiero, y electricidad, gas y agua casi la totalidad de los ocupados cuentan con contrato de trabajo.

Gráfico Nº 4: Inserción de los subordinados sin contrato diferenciados según actividad económica 2013



Fuente: Fundación SOL. En Base a NENE - INE.

El grupo de trabajadores protegidos se caracterizan, en los aspectos formales, por contar con contrato de trabajo escrito, de duración indefinida, a tiempo completo, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud, seguro de desempleo y seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (CAP_TyE, SOL). Siempre en el terreno formal, los segundos se caracterizan por trabajar para otros o sin contrato escrito de trabajo y, por tanto sin el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes ya señaladas, o con contratos temporales: a plazo fijo o según la duración de la obra o faena involucrada, a veces con jornadas a tiempo parcial y, a veces, sin liquidación de sueldo. Ubicamos en este segundo segmento también a los trabajadores de baja calificación tercerizados, es decir, subcontratados o colocados en el empleo por un tercero que no es directamente para quien trabajan (Echeverría y otros, 2001). Este segmento incluye a los trabajadores por cuenta propia que no cotizan para la previsión social⁶.

⁶ Si bien la revisión bibliográfica no ha excluido a los trabajadores independientes, se ha centrado, de acuerdo a lo acordado con la contraparte de PNUD, fundamentalmente en los trabajadores asalariados.

NORMATIVA SOBRE DURACION DE CONTRATOS

La tipología contractual dominante del Código del Trabajo de 1931, fue el contrato de duración indefinida, con estabilidad relativa (Ley 16.455), a tiempo completo, para realizar una cierta carrera en la empresa que permitiera la promoción económica y social del trabajador. La ley respaldaba este tipo de relación otorgando beneficios en base a la antigüedad, que era premiada en distintos estatutos.

Si un contrato duraba más de seis meses, se convertía en indefinido. Con el Decreto Ley 2.200 de 1978 y otras disposiciones, este plazo se aumentó a uno y luego a dos años, lo cual permitió contratos de menor duración, sucesivas renovaciones y alta inestabilidad en empleo. La posibilidad de renovar indefinidamente el contrato (con máximo de 2 años) se modificó por Ley 18.018, que estableció que después de la segunda renovación el plazo era indefinido. Pero se usó mañosamente a través de renovaciones interrumpidas; cesaba por un tiempo el vínculo y luego se volvía a contratar. Se trató de corregir esta práctica con la Ley 19.010 de 1990; que estableció que cuando un trabajador ha prestado servicios discontinuos a través de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses desde la primera contratación, se supone indefinido.

En términos reales, el primer segmento tiende a tener mayores niveles de calificación, o la va adquiriendo a lo largo de su trayectoria laboral, niveles más altos de remuneraciones y certidumbre respecto de sus ingresos, mayores posibilidades de ascender en su vida de trabajo, posibilidades de recibir alguna retribución de la rentabilidad de las empresas donde se emplean, recibir bonos por productividad y otras compensaciones materiales y simbólicas.

Los trabajadores desprotegidos o tienen bajos niveles de calificación o no la mejoran en su trayectoria de trabajo, más allá la que la que pueda otorgar la capacidad de adaptación a nuevas situaciones. Tienden a rotar permanentemente en sus ocupaciones, los niveles de remuneraciones son más bajos e inciertos, con probabilidades reales de contar con períodos de vacíos salariales.

Si definimos a un trabajador desprotegido como aquel que no tiene contrato indefinido ni las tres cotizaciones sociales simultáneas (salud, pensión, cesantía), entonces los datos de la NENE y de la NESI (para ingresos del trabajo) nos muestran que:

Tabla Nº 1: Nivel de Calificación Trabajadores con Empleo Protegido

Clasificación Internacional de Nivel Educativo	Nº	%
Nunca estudió	8.914	0,27
Educación preescolar	2.577	0,08
Educación primaria (nivel 1)	169.956	5,15
Educación primaria (nivel 2)	248.577	7,53
Educación secundaria	1.546.483	46,87
Educación Técnica (Educación Superior no Universitaria)	496.960	15,06
Educación universitaria	746.362	22,62
Postítulos y maestría	64.002	1,94
Doctorado	7.403	0,22
Nivel ignorado	8.068	0,24
Total	3.299.301	100

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Trimestre Móvil Nov. 2013 - Enero 2014

* Nota: Empleo Protegido: Contrato Indefinido + Cotiz. Salud + Cotiz. Pensión + Cotiz. Seg. Cesantía

Tabla Nº 2: Nivel de Calificación Trabajadores con Empleo Desprotegido

Clasificación Internacional de Nivel Educativo	No	%
Nunca estudió	61.580	1,33
Educación preescolar	6.094	0,13
Educación primaria (nivel 1)	617.165	13,37
Educación primaria (nivel 2)	633.260	13,72
Educación secundaria	2.041.533	44,23
Educación Técnica (Educación Superior no Universitaria)	432.960	9,38
Educación universitaria	749.003	16,23
Postítulos y maestría	56.484	1,22
Doctorado	8.321	0,18
Nivel ignorado	9.703	0,21
Total	4.616.105	100

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Trimestre Móvil Nov, 2013 - Enero 2014,

Nota: Empleo Protegido: Contrato Indefinido + Cotiz, Salud + Cotiz, Pensión + Cotiz, Seg, Cesantía

Al revisar la incidencia, se constata que los desprotegidos se concentran en niveles educativos más bajos (en relación al resto de los trabajadores). Esto significa que, no necesariamente, pero sí como tendencia, los primeros tienden a trabajar en empresas de gran tamaño o de gran respaldo financiero y los segundos en empresas medianas o pequeñas (UAI, 2011). Ahora bien, los procesos de descentralización productiva, facilitan la existencia de anillos de formas de empleo que van desde los más protegidos en torno de la actividad principal, hasta

segmentos desprotegidos ubicados en esferas de menor importancia estratégica para las firmas. Según la ENCLA 2011 es en la gran empresa donde la existe la mayor proporción de trabajadores con sólo un año de antigüedad, lo cual se explica en parte por la creación reciente de puestos de trabajo, pero también en parte por la existencia en estas empresas de trabajadores periféricos de alta rotación.

Los trabajadores que más rotan son los de menor calificación y salarios y los más jóvenes. “Los más pobres no solo tienen menos acceso al empleo, sino que ese acceso es también más cambiante e inestable...cuando vienen crisis o recesiones el empleo que más sufre es el de los pobres, y esa es una causa adicional de desigualdad” (Velasco y Huneus, 2011, p 62). Lo que se observa en diversos estudios (Seguro de Cesantía, ENCLA varios años, UAI, 2011) es una menor movilidad laboral una vez alcanzado el año en el empleo y una exacerbación de la movilidad en periodos previos. “Esta alta rotación temprana toma dos formas: una corta duración de los contratos indefinidos y un alto y creciente porcentaje de trabajadores con contratos temporales” (UAI, 2011). Más adelante se verá cómo incide en ello la elusión de las indemnizaciones por años de servicio, en el primer caso especialmente.

Un fenómeno que llama la atención en el país es la rotación de contratos que no corresponde a una rotación de empleo. “De acuerdo a datos del seguro de cesantía, un 28% de los trabajadores rota contratos indefinidos con el mismo empleador y un 42% rota entre contratos temporales, también con el mismo empleador. Estos mecanismos impiden a los trabajadores alcanzar derechos que tendrían si firmasen un único contrato indefinido que durase el mismo tiempo que el empleo. De este modo, junto con el exceso de movilidad, se pierden los beneficios de las relaciones laborales de largo plazo, como los incentivos a la capacitación. Este exceso de movilidad también genera costos de reclutamiento y entrenamiento de nuevos trabajadores, además de costos administrativos”(UAI).

La práctica de rotación de contratos más que de empleos ha sido sistemáticamente seguida en las ENCLA y fue estudiada en profundidad en un estudio exploratorio en 2004 (Echeverría y otros, 2004) en la Dirección del Trabajo. En este estudio se constató que esta práctica era una de las estrategias de flexibilidad externa utilizada en ese momento como una forma de disponer de una parte de la plantilla del personal menos rígida, adaptable y que no sobrepasara el año de duración del contrato indefinido que obliga al pago de indemnizaciones.

La información cuantitativa proporcionada por la última ENCLA (2011) es la siguiente: el 75,5% de los trabajadores tenían contratos de duración indefinida y 23,3%, contratos temporales; 11,8% por obra o faena y 11,5% a plazo fijo. En esa fecha los datos de la encuesta de empleo del INE⁷, indicaban que los contratos de duración limitada entre los trabajadores asalariados correspondían al 28,9%, cifra similar a la que arroja esta ENCLA.

“La existencia de contratos indefinidos es proporcionalmente mayor entre las mujeres que entre los hombres y tienen también más presencia en las microempresas que en las empresas de mayor tamaño. A su vez, los sectores de agricultura y construcción muestran una menor proporción de contratos indefinidos, lo que se explica por la naturaleza de las actividades económicas en dichos sectores, tradicionalmente vinculadas a actividades de temporada o de duración limitada” (ENCLA 2011).

Reforzando la idea de la baja duración en los empleos de sectores mayoritarios de trabajadores, la misma ENCLA mostraba que uno de cada cinco trabajadores llevaba hasta un año en la empresa y que, a la vez, la misma proporción de dependientes llevaba más de 10 años en ella.

⁷ Correspondientes al trimestre mayo-julio de 2011

Se observó también que en las empresas donde existía sindicato, la estabilidad laboral era mayor que en las empresas donde no había.

Tabla Nº 3: Duración en el trabajo actual (años) - Proxy de Rotación *

Duración en el trabajo (Años)	Con Emp. Protegido %	Con Emp. Desprotegido %
1	25,78	47,01
2	10,58	6,85
3	10,49	6,58
4	8,29	5,25
5	6,54	4,59
6	4,86	3,05
7	4,32	1,99
8	3,46	2,15
9	2,49	1,63
10	3,63	3,7

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Trimestre Móvil Nov, 2013 - Enero 2014

Nota: Empleo Protegido: Contrato Indefinido + Cotiz, Salud + Cotiz, Pensión + Cotiz, Seg, Cesantía.

Distribución respecto al total de ocupados.

El otro circuito de trabajadores con menor estabilidad en las empresas proviene de la forma más radical de flexibilidad externa, sea a través de la subcontratación o de la provisión de personal (“transitorio”) por un tercero.

NORMATIVA SOBRE SUBCONTRATACIÓN Y SERVICIOS TEMPORALES

La Ley Nº 20.123, de 2006, agregó un título nuevo al Código del Trabajo que regula el empleo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios (EST), también conocido como suministro de trabajadores. Aunque son figuras distintas tanto en su finalidad como en el tipo de empleo que generan, ambas corresponden a modalidades de externalización que utilizan las empresas.

Se nombró y definió por primera vez qué se entiende por el trabajo en régimen de subcontratación (definido sólo tangencialmente en la normativa laboral) y a cada uno de sus componentes: la empresa principal, la empresa contratista y subcontratista y los trabajadores subcontratados.

En la subcontratación la finalidad es la descentralización de la producción, transfiriendo desde una empresa -llamada 'principal' o 'mandante'- a otra -la contratista- ciertas etapas del proceso de producción de bienes y servicios, con el fin de que esta última ejecute dichas tareas por su cuenta y riesgo, y con trabajadores propios.

Esta regulación incorporó mayores niveles de responsabilidad de las empresas principales o mandantes sobre el comportamiento laboral de las empresas contratistas⁸.

La segunda modalidad consiste en que una empresa de servicios transitorios, cuyo giro es el suministro de trabajadores, pone a disposición de otra empresa -denominada 'usuaria'- los servicios laborales de sus dependientes, por un precio determinado. Con ello se incorporó un espacio operativo, legal y legítimo para otro tipo de relaciones laborales (las empresas de servicios temporarios y el contrato de puesta a disposición de trabajadores para otras empresas) que era ilegal en cualquiera de sus formas y que tendía a utilizarse en forma permanente en las empresas.

El énfasis de la regulación frente a esta modalidad estuvo puesto en el carácter "transitorio" de las prestaciones.

Según los datos proporcionados por la ENCLA 2011, "poco más de un tercio de las empresas del país utiliza la subcontratación (37,8%). Esta cifra supera la arrojada por la ENCLA 2008 (30,5%); así, una primera mirada indica que la subcontratación ha aumentado en términos relativos como forma recurrente de producción y de organización del trabajo" (ENCLA 2011).

Por otra parte, Fundación SOL en el análisis de las características del empleo que hace a partir de la Encuesta NENE del INE, muestra que en el trimestre Enero-Marzo 2013, un 16% de los asalariados eran externos, esto es, contratados bajo la modalidad de subcontratación, servicios transitorios y suministro de personal y enganchadores.

⁸ La empresa principal "será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afectan los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral". Esto quiere decir que el trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo indistintamente en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, es decir también la empresa principal.

Este fenómeno se habría acrecentado en los tres últimos años (2010-2013) donde “se constata que el 50,5% de la variación del empleo asalariado en el período de referencia corresponde al aumento de empleo externo” (SOL, Minuta de Empleo 32, enero-marzo 2013). Y en el caso de las mujeres esta variación corresponde al 62,6% de la variación total de empleos asalariados. Este análisis fue corroborado posteriormente en un informe de SEGPRES en 2013⁹.

Gráfico N° 5: Evolución del % de empleo asalariado bajo régimen de tercerización

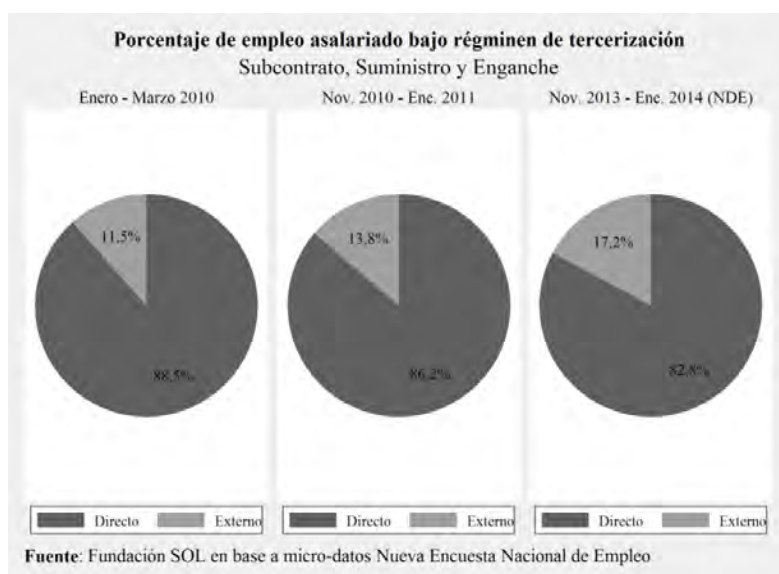


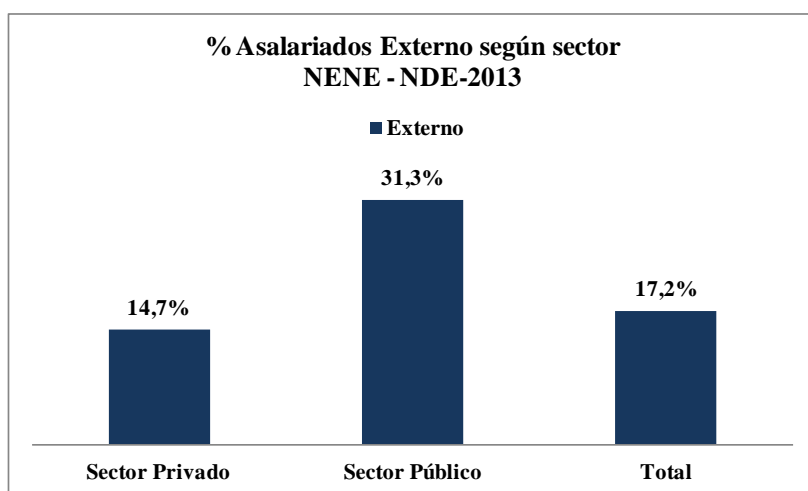
Gráfico N° 6: % de asalariados externos según rama de actividad económica



⁹ No ha sido posible acceder al éste en la página web de la institución.

La tercerización es particularmente importante en el sector público, lo cual problematiza el rol del Estado como empleador y el crecimiento del sector privado precarizante al alero del Estado.

Gráfico N° 7: % de asalariados externos según sector



Fuente: Fundación SOL. NENE-INE- Trimestre móvil NDE-13

Si bien el empleo suministrado por terceros declarado por las empresas es bajo (el 3.6% de las firmas recurrían a éste, ENCLA 2011), se ha reiterado la denuncia laboral de la utilización de provisión de personal que es dirigido por y subordinada a las empresas pero que se presenta bajo la forma aparente de subcontratación, lo cual le permite desarrollarse sin limitaciones temporales ni especificidades en el tipo de actividades a realizar por el personal.

De toda forma, de acuerdo a los registros gubernamentales, a mayo 2013 estaban inscritas 182 Empresas de Servicios Transitorios, a lo que se agregan 360 en proceso de inscripción¹⁰. La obligación de registrarse a estas empresas obliga también a la formalización del empleo (los trabajadores que prestan servicios a una empresa usuaria deben contar con un “contrato de puesta a disposición”). Sin embargo, no se ha realizado un estudio evaluativo que permita confirmar que esta importante vía de precariedad en el empleo antes de la regulación se haya corregido completamente.

Para los objetivos de este estudio es interesante tener a la vista el tipo de ocupaciones predominantes en el sector. Si bien se provee también de profesionales y técnicos calificados a empresas que los demanden, el grueso del negocio gira en torno de ocupaciones de baja calificación y salarios, que se ven necesariamente disminuidos por la presencia del tercero en la relación que cobra por el servicio de la colocación.

De la empresas más destacadas en el giro las actividades de mayor oferta y demanda son: aseo y mantención, servicio al cliente: cajeros y call centers, seguridad, procesos de entrada de datos y cobranzas. Otros rubros trabajados son los servicios de promociones, bodega, separación y preparación de pedidos (picking), secretariado, recepcionista, junior, digitador, asistente administrativo, auxiliar de producción o logística, cargos especializados o proyectos especiales

¹⁰ El ranking de las principales empresa en Chile es encabezado por la empresa chilena multilatinacional ECR GROUP, seguida por las tres transnacionales más destacadas: Adecco, Manpower

tales como vendedores, cajeros, cobradores, técnicos de la información recepcionistas, asistentes (junior), mensajeros, operarios, auxiliares de bodega, auxiliares de producción.

En un estudio reciente (CSA y CSI, Tercerización mediante agencias de empleo temporal en América Latina, 2013) los dirigentes de los trabajadores del sector entrevistados, señalan que la media salarial está entre \$250-300 mil pesos. Al mismo tiempo indican que los salarios tienen una composición mixta, con un sueldo base y otro variable de acuerdo a metas de productividad. El sueldo base -por ley- debe ser igual al salario mínimo o superior, o fracción correspondiente en el caso de trabajadores part-time, lo cual es respetado. En tanto son las empresas usuarias quienes fijan los salarios variables y las metas para poder alcanzar los incentivos de productividad. Algunas de estas empresas hacen uso también de descuentos salariales cuando estas metas no se cumplen, informan los dirigentes sindicales. Estos trabajadores no pueden negociar colectivamente, quedando el reconocimiento de dicho derecho a la voluntad de las empresas.

B.2 La informalidad/formalidad del empleo

Chile es el país con mayor formalidad laboral de América Latina, Panorama Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) y, sin embargo, es más desigual que el resto.

Frente a la formalidad del empleo se advierten en lo fundamental dos críticas. La primera es un cuestionamiento a lo que se entiende por formalidad y a qué tanta protección efectiva entregan estas “formalidades” a quienes se ubican en categorías que tienen esos atributos (SOL). De nuevo aquí está detrás el tema de la calidad del empleo. El segundo, asume una definición simple que no cuestiona (“con o sin contrato”), sino que se orienta a destacar que la formalidad en el empleo está muy desigualmente distribuida entre los trabajadores con más altos y más bajos ingresos (Velasco y Huneeus, 2011, CAP_TyE).

Veamos cómo se enfoca el problema en el primer tipo de abordaje. “El país ha construido una formalidad endeble, cuya cara visible se sustenta en aumentos en tasas de participación, ocupación y disminución del desempleo involuntario”...“Al medir la protección en el empleo asalariado (estable y con seguridad social), los datos indican que para el trimestre octubre-diciembre 2012, tan solo un 54,5% de los asalariados tienen (simultáneamente) contrato indefinido de trabajo, cotización de salud, pensiones y seguro de cesantía”. (Manifiesto Laboral por un Nuevo Modelo de Relaciones Laborales, 2013).

Se considera empleo formal en este enfoque, entonces, a aquél en que se suscribe un contrato firmado, en que se recibe liquidación de sueldo, se pagan las cotizaciones previsionales o de pensión, las cotizaciones por previsión de salud, de seguro de desempleo y por accidentes y enfermedades ocupacionales.

Desde este planteamiento se cuestiona¹¹ tanto la definición operacional de “ocupado” (como aquél que trabajó determinadas horas de trabajo en la semana anterior), la definición de inactivo (en la que pueden incluirse desocupados “desalentados”) así como la inclusión de trabajadores con jornadas parciales que quisieren trabajar más horas pero no logran acceder a ellas, en la misma categoría con otros asalariados que toman la opción por trabajar en jornadas

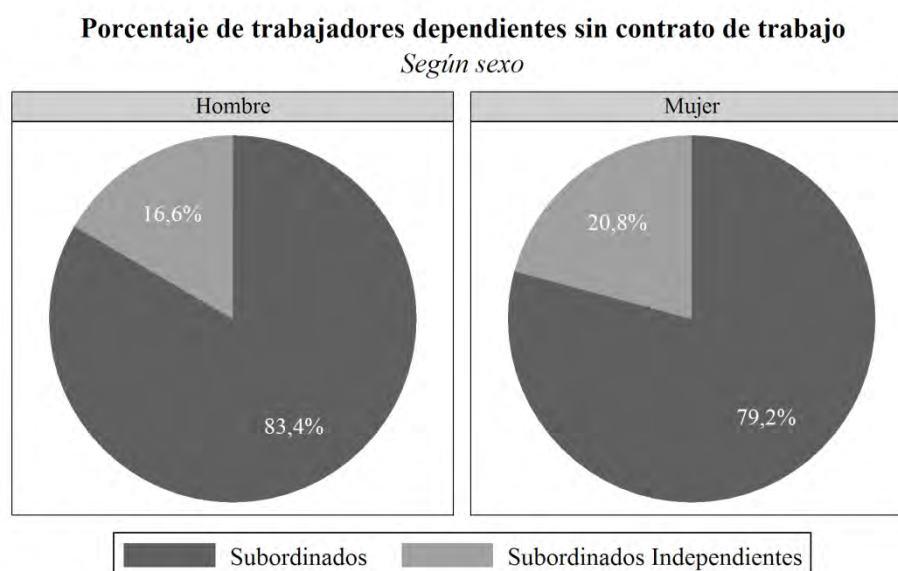
¹¹ Ver metodología y definición de construcción de categorías e índices en “Anexo 2: Metodología y variables sobre la construcción de indicadores”, en Minuta del Empleo, Fundación SOL, varios números.

de tiempo parcial o que trabajan en jornadas de tiempo completo. Fundación SOL ha denominado como “desempleo equivalente por “subempleo”” a “quienes trabajan media jornada pese a tener la disponibilidad para trabajar tiempo completo. Si una persona está ocupada media jornada, pero tiene el deseo y la disponibilidad de trabajar tiempo completo, la literatura considera ese caso como “medio puesto de trabajo””.

Fundación SOL define la categoría del trabajador “subordinado independiente”, como “los asalariados que no tienen liquidación de sueldo, vale decir, deben enfrentar todas las normas y sistemas de control de un trabajo dependiente, pero no cuentan con el sistema de protección de derechos laborales que caracteriza a un asalariado convencional” (18,5% del empleo asalariado trimestre enero-marzo 2013).

No todas las categorías comentadas corresponden a empleos informales, pero la relativización que hace SOL de los términos empleados respecto de las variables con que se analiza el empleo, apuntan a relativizar también la aseveración de que Chile cuente con niveles tan altos de formalidad real en el empleo.

Gráfico N 8: Porcentaje de trabajadores dependientes sin contrato de trabajo, según sexo



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos Nueva Encuesta Nacional de Empleo Trimestre móvil Nov. 2013 - Ene. 2014 (NDE). Cifras (NDE2013) liberadas el 28/02/2014. Porcentaje Nacional = 18,30%

Por su parte, en el libro de Velasco y Huneus se señala: “En Chile de cada 100 asalariados 81 tiene contrato. El resto recibe un salario y lo hace como dependiente, pero lo hace informalmente. Ese es el promedio nacional. El problema es mucho más agudo en los estratos pobres. A mayor ingreso, mayor presencia de empleos con contrato. En el decil 10, más del 90 por ciento de los asalariados trabaja con contrato. Por contraste en el decil 1 el guarismo apenas excede el 55%. Dicho de otro modo, entre los más pobres casi la mitad de los que trabajan en un empleo dependiente y reciben un salario a fin de mes lo hacen sin contrato y, por lo tanto, sin beneficio como salud, previsión y seguro de cesantía” (p 53). El problema es mucho más agudo entre las trabajadoras mujeres (Comunidad Mujer, 2010)

Esta misma inequidad hace ver el CAP_TyE. Luego de señalar la definición de formalidad como: “Entendemos por trabajadores formales a los asalariados o a los trabajadores cuenta propia que coticen. (AFP, Salud y seguro de desempleo)”(p 30), agrega, “El aumento del empleo de las

mujeres en el primer quintil ha sido en parte empleo formal pero la mayor parte ha sido empleo informal, cuenta propia más asalariados sin contrato. En el año 1990 un poco más del 50% del empleo de las mujeres en el primer quintil era formal, en el año 2006 menos de la mitad del empleo es formal” (p 29).

La formalidad en el empleo tiene consecuencias importantes en los niveles salariales de los trabajadores. A continuación se presentan dos tablas que permiten comparar los niveles salariales de trabajadores protegidos versus desprotegidos, según la definición de SOL.

Tabla N 4: Distribución de salarios entre los trabajadores desprotegidos

Tramos de ingresos del trabajo principal	%	% Acumulado
Menor o igual a \$100.000	23,82	23,82
\$100.001 - \$150.000	8,85	32,67
\$150.001 - \$193.000	10,15	42,82
\$193.001 - \$252.000	17,25	60,07
\$252.001 - \$352.000	13,38	73,45
\$352.001 - \$452.000	6,89	80,34
\$452.001 - \$652.000	8,15	88,49
\$652.001 - \$852.000	3,82	92,31
\$852.001 - \$1.052.000	2,56	94,87
\$1.052.001 - \$1.252.000	1,15	96,02
\$1.252.001 o más	3,97	100
Total	100	

Fuente: Nueva Encuesta Nacional Suplementaria de Empleo 2012

Nota: Empleo Protegido: Contrato Indefinido + Cotiz, Salud + Cotiz, Pensión + Cotiz, Seg, Cesantía

Tabla N 5: Distribución de salarios entre los trabajadores protegidos

Tramos de ingresos del trabajo principal	%	% Acumulado
Menor o igual a \$100.000	0,86	0,86
\$100.001 - \$150.000	2,08	2,94
\$150.001 - \$193.000	7,64	10,58
\$193.001 - \$252.000	19,83	30,41
\$252.001 - \$352.000	21,51	51,92
\$352.001 - \$452.000	11,48	63,4
\$452.001 - \$652.000	14,87	78,27
\$652.001 - \$852.000	7,38	85,65
\$852.001 - \$1.052.000	4,63	90,28
\$1.052.001 - \$1.252.000	2,9	93,18
\$1.252.001 o más	6,82	100
Total	100	

Fuente: Nueva Encuesta Nacional Suplementaria de Empleo 2012

Nota: Empleo Protegido: Contrato Indefinido + Cotiz, Salud + Cotiz, Pensión + Cotiz, Seg. Cesantía

Distribución respecto al total de ocupados

B.3 Empleo de mujeres, calidad y costo maternidad

Toda la literatura revisada coincide y destaca que la tasa de participación en el empleo de las mujeres en Chile es baja, desde luego en comparación con los países de la OECD, pero además con los países de la región latinoamericana¹². Los datos y la literatura coinciden también en que se ha producido una incorporación en los últimos años creciente y sostenida de las chilenas al mercado laboral y un aumento también sostenido en la tasa de ocupación femenina. Este aumento ha sido mayor entre las jefas de hogar en todos los niveles de ingresos (INE, 2011 citado en Las Mujeres y el Trabajo Remunerado, Le Monde Diplomatique, noviembre 2013).

Hasta ahí las coincidencias. Respecto de por qué el país presenta niveles bajos en el empleo femenino y de la importancia que una mayor participación tendría en nivelar la inequidad y sobre la mejoría de las familias de ingresos más bajos, las opiniones son más bien divergentes.

Por una parte cabe destacar el enunciado categórico, luego argumentado y testado empíricamente por Velasco y Huneeus, respecto de que la herramienta fundamental contra la inequidad es la creación de y la incorporación a mayores empleos de parte de las mujeres (y de los jóvenes).

En el inicio del libro, después de hacer referencia a las enormes diferencias salariales en el país, y a señalar que esa es la mirada habitual del problema, se sostiene que la genealogía de la desigualdad no termina ahí. “Lo que importa para el bienestar de las personas es el ingreso total del hogar. Es decir, cuántas personas trabajan, no sólo cuánto ganan los que trabajan. Y en Chile las oportunidades de trabajar también están muy mal distribuidas” (p 18). Se destaca que en

¹² Si bien la tasa de participación y empleo femenino es baja, la tasa general de empleo en Chile también lo es en el conjunto de países de la región (“...algo más de 66 por ciento. Por contraste el promedio de América Latina es año 2009 es de 71,3%” p 39. Fuente. CEDLAC 2011 citado por Velasco y Huneeus)

todo América Latina sólo un país tiene un peor desempeño que el nuestro en materia de empleo femenino y que en los países de la OECD, Chile es el penúltimo de la lista.

Esta aseveración es muy similar a la expresada en el Informe de CAP_TyE, cuando se afirma: “Una de las principales razones por las cuales un hogar es pobre y vulnerable es porque la tasa de ocupación, o la fracción de gente de ese hogar que trabaja, es reducida. En el decil más pobre de la población, menos del 30% de personas trabaja, versus el 70% del decil más alto de la población. En otras palabras, la vulnerabilidad también se explica por la falta de empleo de los miembros del hogar.....Un factor que puede reducir la pobreza está asociado al hecho que se agreguen nuevos ingresos al hogar. Es decir, un segundo perceptor de ingreso aumenta la probabilidad de que una familia salga de la pobreza” (p 26).

En el libro de Velasco y Huneus se hace ver cómo el decil más pobre es el que tiene una mayor proporción de mujeres, con una proporción importante de hogares monoparentales a su cargo, con una cantidad mayor de hijos y de niños menores que entre las madres no pobres. El acceso al cuidado infantil es muy inferior para ellas y mejora a medida que se asciende en el nivel de ingresos. “Esta realidad implica un círculo vicioso de falta de empleo y pobreza” (p 45).

Más adelante se plantean los requisitos que deben cumplirse para que una mujer que no trabaja salga a buscar empleo: sala cuna y jardín infantil si tiene hijos pequeños, distancia y costo del transporte no excesivo, horarios compatibles con necesidades familiares y....una remuneración que compense todos estos esfuerzos.

Como se advierte, el tema del cuidado infantil está presente en estos análisis. Lo retomaremos luego de analizar el enfoque frente al empleo y los ingresos de las mujeres en otras posiciones.

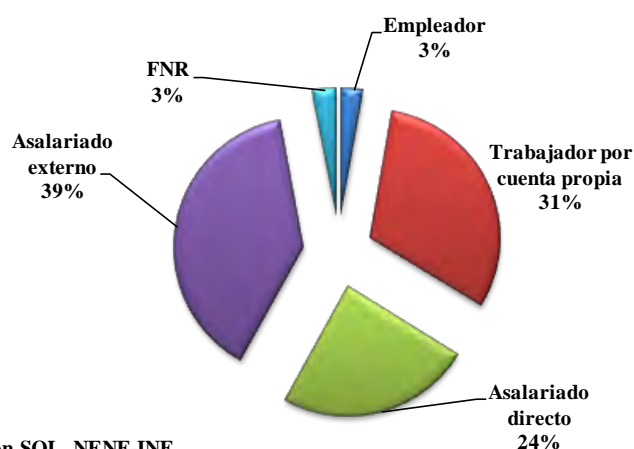
Lo que se advierte en otros estudios revisados es un enfoque crítico a concebir el impulso al trabajo de la mujer por la necesidad de incorporar un segundo ingreso a los hogares más pobres. En síntesis, se sostiene que esta mirada lleva implícita la idea del trabajo femenino como fuerza de trabajo secundaria, lo cual incide tanto culturalmente como en la elaboración de políticas públicas, además de influenciar el comportamiento objetivo de los actores laborales a la hora de las contrataciones de mujeres.

En términos de datos SOL destaca que: “Si bien las mujeres explican el 56,1% de la variación del empleo en los últimos 36 meses (con 469 mil empleos), el 32% de estos empleos femeninos son por cuenta propia, personal de servicio doméstico y familiar no remunerado” (SOL, 2013)

A continuación se reproduce la información respecto de la inserción laboral femenina; trabajada por SOL, en el marco de diferencias de inserción laboral: la mayor cantidad de inserción femenina asalariadas externas (segmentación empleo directo/externo) y como trabajadora por cuenta propia (segmentación empleo formal/informal).

Gráfico N 9:

**% Variación Empleo Femenino 46 meses
EFM-10 a NDE-13 NENE**



Fuente: Fundación SOL. NENE-INE

Díaz-Romero, P. Gerner, B., 2013 por su parte, hacen ver que el aumento mayor en la tasa de ocupación femenina entre las jefas de hogar son paralelos a la feminización de la pobreza. “Según la CASEN 2011, el 51% de los hogares pobres y 55% de los hogares en situación de indigencia tienen jefatura femenina. El ingreso al que pueden acceder las más pobres tiene entonces un impacto muy limitado en mejorar su autonomía económica. En cambio los tiempos relacionados con la actividad laboral (incluidos los traslados), sumados a los requerimientos por el cuidado familiar y el trabajo doméstico, tienen importantes consecuencias en su calidad de vida” (Le Monde Diplomatique, noviembre 2013)

Más adelante indican “El mercado puede aumentar los puestos de trabajo para las mujeres, pero, al no modificarse las características del empleo que genera, no mejora su acceso a ocupaciones de mayor calidad, más protegidas y con mejores salarios” (Le Monde Diplomatique P4)

Las posiciones más ortodoxas de los estudios de género en el país van más allá de las cifras y de la formalidad de los empleos. Se afirma que ver la incorporación de la mujeres al empleo como segundo ingreso, en particular, de los hogares pobres, reproduce la estructura de roles en la cual la mujer es vista como la “sostenedora” privada de situaciones difíciles en el hogar y en la sociedad: exclusividad en el cuidado de niños, rol obligado en el cuidado de enfermos y de ancianos y no como personas que busquen en el trabajo el desarrollo de un proyecto autónomo. “Para las mujeres pobres el empleo es un recurso para la superación de la pobreza y todo está puesto en incentivos económicos para fomentarlo. Para las no pobres es el mérito, la meritocracia la que opera” (Díaz-Romero, Observatorio de Equidad y Género, 2013)

La tesis de fondo sostiene que esta visión frente al empleo femenino es un componente más de una visión cultural y política frente a casi todos los otros ámbitos en las relaciones de género, más allá del empleo. En esta visión se relevan simultáneamente dos cosas: la primera es que existen factores estructurales en la sociedad que colocan a la mujer en un papel subordinado y la segunda es el destacar las características maternas/ayudadoras de la mujer que, precisamente por ellas, está llamada a romper esos factores. Se generaría así un “círculo vicioso, donde son las mujeres las que tienen que romper barreras que son estructurales, pero como

son estructurales, no pueden romperlas y por lo tanto, no entran” (Díaz-Romero, Observatorio de Equidad y Género, 2013)¹³.

El economista Gonzalo Durán (SOL 2013) por su parte en un análisis sobre las inequidades en Chile sostiene que aún cuando ha aumentado el ingreso real de los ocupados, la desigual estructura de ingresos del trabajo se ha mantenido casi inalterada. Y en particular frente a los ingresos de las trabajadoras, vuelve a parecer el peso del concepto “fuerza de trabajo secundaria”. Afirma que: “Aunque ha disminuido la brecha de ingresos por sexo, la desigualdad en la estructura de ingresos se ve agravada por razones de género. El proceso de fijación de remuneraciones no es neutro desde una dimensión de género, ya que tiene como trasfondo las nociones sobre lo que se considera una retribución apropiada para las tareas que desempeñan hombres y mujeres. Prevalecen mitos y prejuicios, tales como la percepción de la mujer como fuerza de trabajo secundaria (con una menor necesidad de generar ingresos para el hogar), con atributos a los que se asigna un menor valor en el mercado y mayores costos asociados a la maternidad. Todo esto refuerza las desventajas que ellas enfrentan en el mercado de trabajo y refuerzan la discriminación de género”.

Se ha discutido en otras oportunidades (no parece estar especialmente relevado en el debate actual) que contratar mujeres es caro, por los costos asociados a la maternidad: los reemplazos por licencias pre y post natales, extendidos el año 2013 a seis meses después del parto, las licencias por enfermedad de hijos menores de un año y obligación de disponer de sala cuna en empresas con más de 20 trabajadoras mujeres.

El estudio realizado por Abramo (2001) concluye que los costos monetarios directos para el empleador, asociados a la contratación de mujeres según la legislación vigente, son reducidos, hecho que se relaciona con la baja incidencia anual de los embarazos entre las trabajadoras asalariadas. Esto se fundamenta, además, en el hecho que las prestaciones monetarias que reciben las trabajadoras durante la licencia por maternidad, son financiadas directamente por el Estado. Tampoco aparecen elevados los costos de la protección a la maternidad que son financiados a través de los fondos de carácter compensatorio. En este estudio se calcula que en el país los costos laborales a cargo del empleador (2001) corresponden al 1.8% de la remuneración bruta mensual, que se desglosan del siguiente modo: sala cuna: 1.27%; alimentación del hijo/a: 0.48% y reemplazo: 0.08%.

Se advierte, además, la posibilidad de un costo indirecto en el reemplazo asociado a la licencia de maternidad que se expresa en determinados problemas de productividad o de organización del proceso de trabajo.

Presentaremos aquí la información normativa y estadística sólo de uno de los institutos referidos a la protección a la maternidad que se ha manifestado y se cuestiona como una limitante de parte de las empresas a contratar mayor cantidad de mano de obra femenina: las salas cunas, costo de cargo del empleador.

¹³ Esta visión recoge el concepto de "maternalismo social" (CEPAL), que "toma a las mujeres como un instrumento no remunerado de las políticas públicas en su condición de madre y las utiliza para hacer llegar las políticas del Estado a las familias" (Díaz-Romero).

NORMATIVA SOBRE SALA CUNA

Según el Art. 203 del Código del Trabajo, las empresas que ocupen 20 o más trabajadoras, de cualquier edad, estado civil u horas contratadas, deben proveer de servicios de sala cuna para los hijos menores de dos años. Las empresas pueden cumplir con esta regulación ya sea manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, manteniendo servicios comunes con establecimientos de la misma área geográfica, o pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

En el Art. 206 se establece que las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Los datos de la ENCLA 2011 muestran que, del total de empresas del universo de la encuesta solo un 11,8% tiene 20 o más mujeres contratadas y, por lo tanto, está obligada a proveer de sala cuna.

Del 88,2% del total de empresas excluidas de la obligación legal de proporcionar sala cuna, un 76,5%, tiene menos de 20 mujeres en su plantilla, mientras que un 11,7% no tiene mujeres entre sus trabajadores.

Al considerar las empresas con 20 o más mujeres con hijos menores de dos años, el porcentaje asciende a 8,9% del total de trabajadores, mientras que en un 2,9% de las unidades productivas con 20 o más mujeres, las trabajadoras no tienen hijos menores de dos años.

Respecto del cumplimiento de la normativa ENCLA 2011 informa que de empresas que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, el 72,4% proporciona sala cuna, mientras que el 27,6% de las empresas obligadas a hacerlo, incumple la norma.

Analizando las razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono, aparece un porcentaje muy alto de empleadores (78,5%) que responde 'las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones'. Otros motivos son la negociación de la situación con las mujeres (6,2%) o la falta de medios de la empresa (2,0%).

Al considerar en el análisis el tamaño de la empresa, se observa que, en la pequeña, poco más de la mitad de ellas no proporciona sala cuna ni otorga un bono a la madre (56,7%); en la mediana este porcentaje se reduce a un 29%, mientras que la gran empresa es el segmento con un menor proporción de empresas que no otorgan este beneficio, alcanzando un 10,4%. Los datos indican que para las empresas más pequeñas la obligación de proveer sala cuna constituye un problema mayor que en las grandes empresas.

Finalmente, los datos muestran que no todas, pero si la mayoría de las trabajadoras que tienen hijos menores de dos años hace uso del beneficio de sala cuna: el 60,3% según referida encuesta.

En la propuesta de UAI, 2011 se señala "Diversas instituciones han propuesto modificaciones al sistema actual de financiamiento de las salas cuna para transformarlo en un sistema solidario y universal, en línea con el Convenio 156 de la OIT ratificado por Chile. Un importante paso en esta dirección es la creación y expansión del programa Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo, que otorga garantías de acceso universal al cuidado infantil desde el nacimiento hasta el ingreso al sistema escolar, con un mayor foco en las familias vulnerables" (p 30).

"En atención a la multiplicidad de propuestas existentes en esta área, aquí sólo proponemos la derogación del artículo 203 del Código y su reemplazo por un nuevo sistema basado en un financiamiento tripartito, solidario y universal" (p30).

Cabe tener presente la reciente apreciación de la Presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa, al respecto: "Una prioridad que compartimos es la necesaria reforma al sistema de sala cuna, que sea un derecho de todos los niños y niñas sin importar el tamaño de la empresa y un derecho de trabajadores y trabajadoras, terminando con la visión de que es la mujer la única responsable de los hijos, sino que avanzando a la corresponsabilidad en la crianza" (Boletín Observatorio de Género y Equidad, Diciembre 2013)

Respecto del tema general de esta revisión bibliográfica, Figueroa plantea en la misma entrevista que es necesario como tarea del Gobierno (entrante): "...promover una nueva ley de igualdad de remuneraciones, que termine con la inequidad en materia de salarios y de empleo que actualmente hace que el 60% de los trabajadores pobres sean mujeres" (Boletín Observatorio de Género y Equidad, Diciembre 2013). www.observatoriogeneroyequidad.cl

B.4 La intermediación laboral

Según analizó el CAP_TyE el sistema de intermediación laboral en el país es muy necesario y en la práctica débil. "La intermediación es uno de los instrumentos disponibles, junto con capacitación y subsidio a la contratación, para ayudar a las personas a mejorar su empleabilidad. Sin embargo, la efectividad de los subsidios a la contratación y a la capacitación depende en buena medida de que la persona encuentre un trabajo que se adecue a sus habilidades y potencialidades, y que las empresas encuentren a los trabajadores beneficiarios de estos subsidios. Esta es precisamente la labor de la intermediación" (p 89).

Lo mismo sostiene el Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet: “Sabemos que conseguir trabajo no es fácil, muchas veces sólo se logra a través de un “contacto”. Chile necesita un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral, que apoye a todos quienes tengan problemas de inserción en el mercado de trabajo en el mejoramiento de sus condiciones de empleabilidad, con particular foco en aquellos que presentan una situación de mayor vulnerabilidad. El nuevo sistema integrará servicios de información y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación.”

En el análisis del CAP_TyE C se analizan los tres tipos de instituciones e instrumentos que abordan la intermediación laboral: la Bolsa Nacional del Empleo (BNE), las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral y las agencias privadas de intermediación (OMIL y AIL, respectivamente).

La BNE es un sistema informático creado por la Administradora de Fondos de Cesantía con el fin de facilitar las tareas de colocación y orientación que realizan las OMIL. La experiencia (evaluación ministerio del Trabajo) muestra, sin embargo, que la calidad de la información recopilada por la BNE es baja, en particular respecto a los antecedentes de las personas. También es escasa la inscripción de vacantes laborales (CAP_TyE).

No existe una evaluación formal de la eficiencia y calidad de los servicios otorgados por las OMIL. Sin embargo, y si bien las OMIL atienden a los trabajadores más vulnerables, la calidad del servicio entregado es altamente heterogéneo. No todas las municipalidades otorgan prioridad a la labor de las OMIL. Diversos motivos explican esto, en particular, hechos como que el desempleo no es un fenómeno de carácter comunal, pues suele abarcar áreas geográficas mayores. De ahí que los municipios no tienen los incentivos para cumplir el rol de la intermediación, aún si contarán con los recursos y capacidades necesarias (CAP_TyE).

Las agencias privadas existentes atienden, en su gran mayoría, a trabajadores de alta calificación y empresas de gran tamaño pagar por sus servicios. De este modo, la ayuda privada para trabajadores de menor calificación y empresas pequeñas es prácticamente inexistente.

En resumen, los trabajadores y empresas más vulnerables no cuentan con sistemas ni ayuda eficiente en el proceso de intermediación laboral (CAP_TyE).

B.5 El papel del salario mínimo

i. La evidencia del aumento de la desigualdad a nivel mundial y el papel del salario mínimo

El concepto de salario mínimo nació a comienzos del siglo XX con el objetivo de contrarrestar parte de la explotación a los trabajadores que se observaba en muchas industrias del planeta. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) pasó a ser el ente encargado de formalizar y establecer límites mínimos y obligatorios al nivel de salarios.

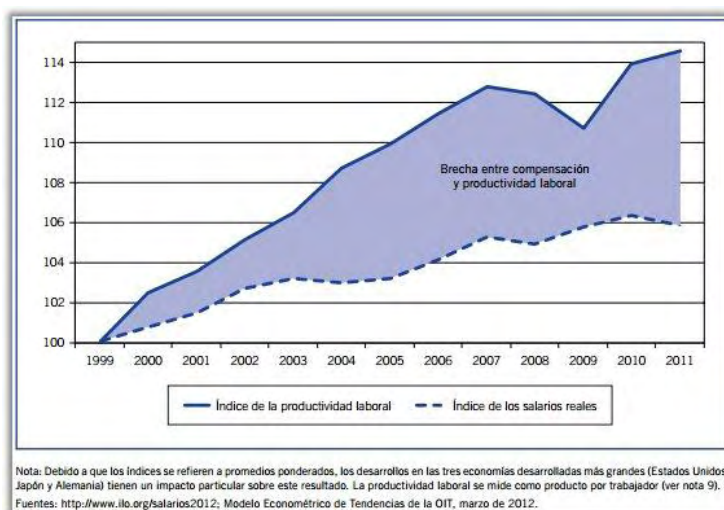
El Convenio Nº 26 de 1928, relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, y el Convenio Nº 131 de 1970, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, corresponden al marco normativo internacional desarrollado por la OIT que fija las directrices y recomendaciones principales para los mecanismos de fijación de salarios mínimos. Actualmente 90% de los países tiene legislación en torno a esta materia (Marinakakis y Velasco, 2006).

Según las conclusiones establecidas por la Comisión de Empleo y Política Social de la OIT en su reunión de marzo de 2009, en los últimos años se ha observado en varios países la combinación de alto crecimiento económico con aumento del número de trabajadores vulnerables, en particular de trabajadores con empleo a tiempo parcial, temporal u ocasional y bajos salarios. Esto ha generado la ampliación de la desigualdad de ingresos. Por tanto, el salario mínimo adquiere una renovada importancia en la medida que constituye una herramienta eficaz para contener la reducción de salarios y el aumento de la pobreza y limitar la desigualdad de ingresos.

La brecha entre el crecimiento de la productividad y el de los salarios es una evidencia que la OIT ha relevado con fuerza en sus últimos Informes Mundiales de Salarios¹⁴. Los Informes muestran que, tanto desde el punto de vista de la distribución personal como funcional del ingreso, la desigualdad ha aumentado en gran cantidad de países a nivel mundial¹⁵.

Esta evidencia indica que existe una segmentación según situación geográfica y económica, así como según la fortaleza o debilidad de las diversas instituciones laborales de los respectivos países. De tal forma que, los llamados países “emergentes”, si bien han visto crecer sus salarios desde antes de la crisis (2006-2007) por sobre los niveles de los países “avanzados”¹⁶, siguen manteniendo los más altos niveles de desigualdad a nivel mundial, sobre todo en América Latina.

Gráfico N° 10: Tendencias en el crecimiento de los salarios promedio y la productividad laboral en economías desarrolladas (índice 1999=100)



La evidencia de la caída en la participación del trabajo en la renta total, según la OIT, se debe al avance tecnológico, la globalización del comercio, la expansión de los mercados financieros y la declinación en densidad sindical, lo cual ha disminuido el poder de negociación de los

¹⁴ OIT (2013). Informe mundial sobre salarios 2012/2013: los salarios y el crecimiento equitativo, Ginebra.

¹⁵ “El informe muestra que, desde el decenio de 1980, la mayoría de los países han experimentado una tendencia a la baja de la participación de los ingresos del trabajo, lo que significa que se ha destinado una proporción menor de la renta anual a la remuneración de la mano de obra y una proporción mayor a las rentas provenientes del capital” OIT (2013: p 6).

¹⁶ “En las economías desarrolladas, la crisis ha llevado a una “doble caída” de los salarios: los salarios medios reales disminuyeron en 2008 y de nuevo en 2011, y el panorama actual parece indicar que, en muchos de estos países, 2012 está registrando un crecimiento nulo o muy escaso de los salarios. En las regiones emergentes, el crecimiento salarial ha sido, por lo general, más firme con un crecimiento fuerte en Asia, y más modesto en África, América Latina y el Caribe”. OIT (2013: p 6).

trabajadores (OIT 2013: p 54). Es a partir de tal evidencia, que junto al aumento de los trabajadores pobres (OIT, 2013: p 37), permite determinar la importancia del salario mínimo, tanto en el aumento salarial de trabajadores de bajos ingresos como en la disminución de la desigualdad personal de ingresos¹⁷.

Según ello, el salario mínimo, está determinado, como un sistema formador de salarios, por la ausencia o precarización de otros institutos laborales, de los cuales el más relevante es el de negociación colectiva (Eyraud, F; Saget C,(2005), Boeri, T (2009), OIT (2013)).

Es así como, según Eyraud, F; Saget C, (2005), la influencia del salario mínimo como formador de salarios se determina según tres grandes factores:

- a) El estado del sistema de negociación colectiva (cobertura, nivel, titularidad).
- b) El tamaño de la economía informal (sobre todo en países emergentes y subdesarrollados, donde los asalariados típicos tienen menor peso relativo).
- c) El uso de salario mínimo como herramienta de política económica (el estado garante de ingresos de trabajadores no protegidos).

Si la negociación colectiva no está bien desarrollada, la implementación de un sistema de fijación de salarios mínimos tendrá un alcance más profundo. Similarmente, si un Gobierno busca establecer una serie de políticas económicas y busca debilitar la negociación colectiva de los salarios para poder dirigirlos, utilizará preferentemente el sistema de salario mínimo.

O bien, ante la ausencia de una negociación colectiva más centralizada y de alta cobertura y la existencia de una economía informal importante, el salario mínimo pasa a jugar un papel relevante. Este caso también puede suceder sin una economía informal tan relevante, como es el caso de Chile. Por el contrario, en el caso de una economía informal importante, pero con una negociación colectiva fortalecida deja poco margen al Gobierno para proteger a los trabajadores de más bajos ingresos si no es utilizando la herramienta del salario mínimo.

ii. Procedimientos para fijar salarios mínimos

Según Boeri (2009), existe una relación entre el impacto real que tiene el instituto del salario mínimo como formador de salarios y los procedimientos sobre los cuales se fija el aumento del mismo. La evidencia internacional señala que existirían dos determinantes esenciales en la conformación de los procedimientos para fijar salarios mínimos:

- a) Los actores involucrados: en relación al grado de participación del Gobierno, negociación colectiva e interlocutores sociales. También relacionado con el nivel de consulta entre el Estado (ejecutivo o parlamento) y los actores sociales.
- b) El número de tasas de salarios mínimos: en relación a un sistema de fijación nacional y salarios mínimos regionales, por rama u oficio.

¹⁷ Eyraud, F; Saget C, (2005), The fundamentals of minimum wage fixing. Geneva. ILO. Con algunas demostraciones econométricas ver Boeri, Tito (2009), Setting the minimum wage. IZA Discussion Papers N°4335.

Sistemas de fijación de salario mínimo¹⁸

a. Un solo monto de fijación de salario mínimo nacional o por región determinado por el Estado o con consulta tripartita

Es el procedimiento más sencillo y de uso mayoritario¹⁹ y no en todos los casos se utiliza la consulta a actores sociales relevantes. A su vez, se utiliza la figura de “período de consulta” a actores o bien el de un “comité permanente” que puede ser bipartito o tripartito. En la mayoría de los casos no existe comité.

Para el caso de la fijación de un monto por región, generalmente ocurre en aquellos países con un sistema político-administrativo federal. También en países que en su interior, tienen muchas diferencias de calidad de vida, tipos de empleos o actividad productiva, y que se intentan corregir por medio de este instrumento.

b. Múltiples montos según sector económico u ocupación, determinado por el Estado o con consulta tripartita

Es el segundo sistema más utilizado²⁰. Generalmente puede ser complementado por las negociaciones colectivas según rama u ocupación o bien, en caso que no exista posibilidad de negociar colectivamente. En este sistema toman más fuerza los comités tripartitos incluso como forma de reemplazo de la negociación colectiva. Como es el caso de las colonias británicas, las cuales heredan el Sistema de Consejos Salariales Británico (British System of Wages Councils).

c. Determinación de un salario mínimo nacional por medio de la negociación colectiva

Es un sistema que pocos países utilizan²¹ y que de todas formas se complementa con acuerdos a nivel sectorial y por empresa. Incluso habiendo una fijación de salario mínimo nacional por las autoridades, de todas formas la negociación colectiva va más allá de lo que fija la ley como mínimo.

d. Determinación de múltiples salarios mínimos por medio de la negociación colectiva

Es un sistema que se ocupa principalmente en Europa, en países como Alemania e Italia. Este sistema es de los más efectivos en consolidar un piso mínimo, pues permite ampliar el poder de negociación de los trabajadores, así como ampliar la cobertura de la misma. Ya que en el caso de que existan trabajadores no cubiertos por negociación colectiva estos no recibirían el salario mínimo, por lo que el Estado al no contar con un sistema centralizado de fijación de salario mínimo, deberá ampliar la cobertura de la negociación colectiva para ser aplicada. Sin embargo, puede suceder que a pesar de eso los trabajadores no cubiertos tengan bajo poder de negociación y de todas formas queden desprotegidos. Es por ello que the German Catering Federation, realizó un llamado a establecer un Salario Mínimo Nacional (Eyraud y Saget (2005)).

iii. La consulta a los actores

Uno de los aspectos claves en la fijación del salario mínimo tiene relación con el grado de consulta aplicado a los actores sociales. Por un lado, como se ha revisado, se encuentran aquellos mecanismos en donde la decisión en torno al salario mínimo es responsabilidad

¹⁸ Eyraud y Saget (2005) y Boeri (2009) y Marinakis, A. (2006). Desempolvando el salario mínimo: reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), diciembre de 2006

¹⁹ El 68% de los países del mundo tenían este sistema según Eyraud y Saget (2005)

²⁰ El 28% de los países del mundo tenían este sistema según Eyraud y Saget (2005)

²¹ Para el año de realización del estudio (2005) existían sólo dos países que contaban con este sistema: Grecia y Bélgica (Eyraud y Saget (2005)).

absoluta del Gobierno y otros donde la determinación del piso salarial se resuelve bilateralmente entre trabajadores y empresarios durante la negociación colectiva.

Entre estos dos esquemas se ubican aquellos países donde el Gobierno consulta a los distintos actores sociales, toma las recomendaciones de un consejo especializado o simplemente donde este consejo especializado (bipartito o tripartito) determina el salario mínimo. De acuerdo a un estudio de Eyraud y Saget (2005), la distribución de los distintos sistemas se encuentra fuertemente concentrada en los sistemas de consulta bipartita o tripartita.

En Chile se utiliza el sistema de fijación en el cual el Gobierno dialoga con los trabajadores, y luego el Parlamento ratifica la decisión. No es un sistema de consulta bipartito ni tampoco uno donde un comité decida sobre el salario. Se trata de un sistema de decisión parlamentaria, que para los parámetros internacionales queda catalogado dentro de los sistemas con menor grado de consulta. De hecho Boeri (2009) lo clasifica en el grupo donde el Gobierno legisla.

Desde hace varias décadas en el país opera el concepto de salario mínimo. Entre 1957 y 1973, coexistieron distintos ingresos mínimos: uno para empleados (“sueldo vital”) diferido por ciudades; otro para obreros industriales (“salario mínimo industrial”) y un salario mínimo agrícola. A partir de 1973, este esquema se reemplaza por un único salario mínimo nacional que cubrió a todos los trabajadores dependientes del país.

Según Duran “después de una importante caída en 1973, el salario mínimo real alcanza su valor más alto en 1982 para luego caer sostenidamente hasta 1988, año a partir del cual experimenta una permanente recuperación. Durante la década de los 80’, se pueden observar las dos visiones que convivían en nuestro país con respecto a la utilidad del salario mínimo. Por un lado, estaban los economistas del Gobierno de entonces, que presionaban por la eliminación de éste, evento que no ocurrió, pero que sí provocó un deterioro gradual del poder de compra del salario mínimo entre 1982 y 1987. Por otro lado, estaban aquellos que lo consideraban como una herramienta protectora necesaria para frenar la explotación monopsonica sufrida por los trabajadores que recibían bajas remuneraciones y que no contaban con mecanismos para mejorar su poder de negociación, lo cual aumentaba las probabilidades de que pueden ser remunerados por debajo de su productividad”.

Desde junio de 1989, comenzó a existir un salario mínimo paralelo para los menores de 18 años y mayores de 65 años de monto inferior al mínimo convencional. También existía un salario mínimo más bajo para quienes trabajan en labores de servicio doméstico, no obstante a partir de este año (2011), su valor se ha homologado con el mínimo nacional.

A partir de 1992 y los años siguientes, el sueldo mínimo se establecería sobre la base y en proporción a la suma de la inflación acumulada o esperada y el incremento de la productividad de la fuerza de trabajo. Desde el año 1995, se adicionó un factor de equidad, lo cual se vio reflejado en el reajuste que se hizo entre 1998 y 2000, con un aumento anual real promedio de 7,6%. No obstante, después de este aumento pactado a 3 años, nunca más se volvió a considerar sustancialmente el factor de equidad y el reajuste real promedio se situó en torno al 2,3% (Duran).

El ingreso mínimo mensual (IMM) es una suma de dinero fijada por ley, que equivale al monto mínimo que un empleador debe pagar a sus trabajadores como remuneración mensual. Este monto, que se reajusta cada mes de junio, sirve tanto como piso ordenador de la escala salarial como para que los salarios más bajos se beneficien del crecimiento económico; a la vez, limita los costos sobre esos mismos trabajadores en periodos recesivos.

No hay un consenso nacional ni cifras oficiales respecto de cuántos son los beneficiados y durante la negociación del reajuste se suele afirmar que serían alrededor de 500 mil personas. (Velasco y Huneus).

De acuerdo a los datos recogidos por ENCLA 2011, el 8,1% del total de trabajadores (hombres y mujeres) dependientes de empresas con cinco o más trabajadores perciben el salario mínimo²². Junto con señalar que el conjunto de los ocupados están concentrados/as en los tramos más bajos de remuneraciones, se advierte que esta concentración es mayor en las mujeres y en los trabajadores más jóvenes entre 18 a 25 años.

Según la misma encuesta cerca de un 27% de los asalariados/as que obtienen el mínimo trabajan en la gran empresa. Un 11,5% lo hace en empresas medianas. El salario mínimo tiene alta incidencia en ramas de actividad como: agricultura, comercio, construcción, hoteles y restaurantes y hogares privados con servicio doméstico.

El tema del salario mínimo fue materia de controversia en el CAP_TyE. La coincidencia estuvo en que el proceso de definición de este salario se realiza todos los años sin antecedentes suficientes que permitan a los diversos actores involucrados en el debate aquilatar los impactos de sus planteamientos. “La carencia de información más detallada de la situación de los grupos potencialmente beneficiados y afectados por el salario mínimo conspiran contra un mejor diseño no sólo de la política de salario mínimo sino también del diseño de políticas complementarias para esos grupos”.

Sin embargo, respecto de la institucionalidad para establecer el salario mínimo no se logró acuerdo y se fijaron y registraron tres posiciones:

Un grupo de consejeros consideró necesario proponer una institucionalidad que asesore el proceso de deliberación de los reajustes del salario mínimo, informando sobre los costos y beneficios potenciales de los posibles niveles a adoptar, con particular consideración de los trabajadores jóvenes y los de menor calificación. Este grupo consideró que esto ameritaba la creación de una comisión especializada e independiente, encargada de generar esta recomendación.

Un segundo grupo de consejeros consideró que el proceso de deliberación debería estar radicado en la institucionalidad propuesta en la CAP_TyE (que no prosperó) del Consejo Económico y Social.

Un tercer grupo consideró que esta institucionalidad no es necesaria, argumentando que el mecanismo existente funcionaba en general satisfactoriamente, por lo que no se percibe la necesidad de modificarlo.

Y respecto de salarios mínimos diferenciados por edad hubo dos planteamientos en el Consejo

Un grupo consideró que una de las primeras labores debiera ser evaluar el impacto que el salario mínimo tiene sobre los trabajadores menos calificados, especialmente los jóvenes, considerando el efecto sobre el ingreso de sus familias y sobre sus oportunidades de empleo. Planteó también discutir la conveniencia o inconveniencia de introducir un salario menor al salario de adulto para los jóvenes entre 18 y 23 años. Alternativamente, debería estudiar

²² La pregunta de la encuesta no está referida a una suma específica dado que para los trabajadores menores de 18 y los mayores de 65 años el monto de dicho ingreso mínimo es más bajo que para los trabajadores entre 18 y 65 años.

maneras de perfeccionar los mecanismos de subsidio disponibles para asegurar mayores niveles de empleabilidad de este grupo de la población.

Otro grupo de consejeros consideró que los diversos grupos como los trabajadores jóvenes, mujeres u otros, deben beneficiarse de las normas y políticas sobre salarios, sin que se establezcan discriminaciones con respecto a ellos o bien, dentro de cada grupo, por cuanto inciden éstos en derechos y garantías fundamentales que tienen por objeto, precisamente, la cobertura de necesidades mínimas en las que no caben discriminaciones.

El tema del impacto de reajustar (o bajar) el salario mínimo sobre los personas de ingreso más pobres sigue siendo controversial. Velasco y Huneus hacen un ejercicio calculando un reajuste del 10% del salario mínimo y llegan a la conclusión de que ello beneficiaría a algo más del 2% en el ingreso promedio de un hogar del primer decil, de modo que el impacto sobre la desigualdad (GINI) es insignificante. Ello debido a que en las familias pobres son muy pocas las personas que tienen un trabajo formal a jornada completa (p76-78). (p76).

Beyer, H. y Dussillant, F. (2009) hacen ver que el planteamiento habitual para criticar la existencia de un salario mínimo es que produciría desempleo si este se fija por sobre el precio de mercado. En la revisión bibliográfica citada por estos autores señalan que Montenegro y Pagés, 2004 “encuentran una relación negativa entre salario mínimo y empleo relativo de jóvenes y trabajadores poco calificados respecto del empleo de los hombres mayores con alta calificación” (p 60). Y a partir de su propio ejercicio concluyen que el salario mínimo afecta las posibilidades de empleo de los jóvenes sugiriendo también que afectaría también las posibilidades que los jóvenes estudien.

B.6 El sistema de gratificaciones

Internacionalmente las gratificaciones se reconocen como la participación de los trabajadores de las utilidades o participación financiera en los resultados de la empresa. Según Duran “desde sus comienzos (1889), el espíritu distributivo del concepto ha estado patente. En dicho sentido, el planteamiento universal postula que fruto de una actividad económica serían tres los agentes partícipes en la distribución de las ganancias, los dueños, los trabajadores y el Estado”.

En la Unión Europea (a través de la Comisión Europea) se ha estado trabajando en el marco de los llamados informes PEPPER: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results. En ellos, se plantean diversos esquemas de participación de los trabajadores en los resultados empresariales.

Los PEPPER Reports, comienzan en el año 1991 y se materializan en un total de cuatro informes, el último de los cuales corresponde al año 2009.

**Tabla Nº 6: Sistemas de Gratificaciones en Países Europeos
(Basado en los informes PEPPER)**

PAÍS	PARTICIPACIÓN FINANCIERA
Bélgica	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
Bulgaria	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles
Chipre	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
República Checa	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles
Dinamarca	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
Estonia	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles
Finlandia	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
Francia	Sistema Obligatorio
Alemania	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
Grecia	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
Hungría	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles
Italia	No existen Leyes
Latvia	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles
Lituania	No existen Leyes
Luxemburgo	No existen Leyes
Malta	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles
Holanda	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles
Polonia	Tratamientos Impositivos Débiles
Portugal	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
República Eslovaca	No existen Leyes
Eslovenia	No existen Leyes
España	No existen Leyes
Suecia	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
UK	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes
Irlanda	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes

Clasificación utilizada en los informes PEPPER

Sistema voluntario, tratamiento impositivo débil: El sistema es voluntario y reconoce en el sindicato un actor relevante para llegar a un acuerdo. La debilidad del tratamiento impositivo se expresa en un escaso interés por parte de las leyes tributarias para disminuir las contribuciones asociadas a este tipo de rentas. Una de las justificaciones que se da descansa en el modelo de bienestar europeo el cual requiere de una restricción presupuestaria muy rígida (en este plano, realizar una exención en el pago de impuestos genera un elemento de riesgo para el financiamiento del sistema social).

Sistema voluntario, tratamiento impositivo preferente: Disposiciones legales favorables (concesiones fiscales). En esta situación las empresas deducen el monto asignado a la participación financiera de su base imponible (en consecuencia pagan impuestos por una base que es menor). Por otra parte, los trabajadores que reciben participación financiera la deducen de su renta imponible (por lo tanto también pagan menos impuestos). Se dan casos también de exenciones de impuestos de seguridad social, es decir, no pago más impuestos por la sobreventa que me ocasiona la participación financiera.

No existen leyes: En estos casos, no se detecta legislación que norme en alguna medida la participación financiera. Se trata de libertad absoluta y sin ningún tipo de fomento vía tratamiento impositivo preferencial.

Sistema obligatorio: En este caso, por ley, las empresas deben participar a sus empleados en los beneficios corporativos.

Fuente: Durán, G (2009). Antecedentes del Sistema de Gratificaciones en Chile y Recomendaciones de Política. Consultoría para OIT, Oficina Santiago

Fórmulas específicas en algunos casos latinoamericanos:

- a) México²³: los trabajadores participan sobre el 10% de la renta imponible que obtiene la empresa.
- b) Perú²⁴: los trabajadores de la minería y el comercio participan en un 8% de los beneficios empresariales. Los de la industria pesquera y telecomunicaciones en un 10% y el resto de los trabajadores en un 5%. (DL 892).
- c) Venezuela²⁵: las empresas reparten el 15% de la renta imponible.
- d) Ecuador²⁶: las empresas reparten el 15% de la renta imponible.
- e) Brasil: establece un mecanismo vía negociación:

²³ Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo

²⁴ DL892

²⁵ Art. 131 Ley Orgánica del Trabajo

²⁶ Art. 97 del Código del Trabajo

“La participación en los lucros o resultados será objeto de negociación entre la empresas y sus empleados, mediante comisión elegida por éstos, integrada además por un representante indicado por el sindicato de la categoría respectiva” [Artículo 2°, Lei N°10.101, Dezembro 200, (Ley Vigente)].

Los estudios nacionales revisados coinciden en que lo que busca el sistema de gratificaciones es elevar los ingresos laborales, permitiendo a los trabajadores participar de las utilidades que anualmente se producen.

Según UAI, 2011, las gratificaciones cumplen un objetivo adicional: elevar la productividad de las empresas y la de sus empleados. “Las gratificaciones asociadas a utilidades son una muestra de la valoración que las empresas hacen de los aportes de sus trabajadores, un reconocimiento de que sus resultados son fruto de un esfuerzo conjunto. Los sistemas de gratificaciones motivan así el esfuerzo y con ello la productividad y las utilidades. También atraen mejores trabajadores y promueven un mayor sentido de pertenencia a la empresa por parte de sus empleados” (p 15).

“Asimismo, la repartición de gratificaciones basadas en utilidades eleva la transparencia al interior de la empresa y facilita por tanto un diálogo que puede permitir mayor productividad, salarios y utilidades. Por último, las gratificaciones constituyen una herramienta de distribución del ingreso al interior de la sociedad” (p 15).

Los estudios revisados coinciden también que, en concreto, no es esto lo que ocurre en el país con las prácticas asumidas por las empresas.

NORMATIVA SOBRE GRATIFICACIONES

De acuerdo al artículo 47 del Código Laboral los empleadores que obtienen utilidades líquidas tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en una proporción no inferior al 30% de estas utilidades.

Se define utilidad líquida como aquélla que resulte de deducir de la utilidad determinada para efectos de impuestos a la renta, el 10% del capital propio como remuneración a dicho capital. No existe, sin embargo, un método oficial para este cálculo, introduciendo incertidumbre en las utilidades que se podrían repartir de acuerdo a la ley.

Al mismo tiempo, el artículo 50 del Código permite a los empleadores escoger entre esta modalidad y otra desligada de las utilidades, bajo la cual el empleador bonifica mensualmente las remuneraciones en un 25% con un tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Según ENCLA 2011 86,4% de las empresas pagan gratificaciones sus empleados.

Las empresas donde se aplica la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, representan un 87,5% del total de las empresas que pagan gratificación, el 7,4% emplea otra modalidad pactada y un 5,1% paga de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47 del mismo cuerpo legal, es decir, el 30% de las utilidades líquidas.

En el informe de esta misma encuesta se señala que respecto de la composición de la remuneración, el componente fijo tiene la mayor participación sobre el total de la remuneración en todos los segmentos de empresa, con porcentajes sobre el 60%. “Para el total de las empresas esta proporción alcanza al 70,5%. Le siguen en importancia los conceptos de bonos mensuales y gratificación, con 12,3% y 6,3% respectivamente” (ENCLA 2011 p 57).

Reinecke y Valenzuela (2011) junto con afirmar que el fin del sistema de gratificaciones es permitir contribuir a una distribución justa de los frutos del trabajo entre el empleador y sus trabajadores critican el sistema chileno también el sistema chileno. En su versión actual, sostienen, la ley permite reemplazar el elemento variable por una gratificación fija calculada como múltiple del salario mínimo. Con ello, la gratificación se tiende a transformar en un elemento más de la remuneración fija, y no puede cumplir su función original de asegurar la participación de los trabajadores en el éxito económico de la empresa.

Asimismo Feres et al., 2008 insisten en que el pago de la gratificación en Chile es independiente de las utilidades de la empresa. Los salarios variables, dependen del tiempo de trabajo y del rendimiento, y es eso lo que estimulan, no premian la rentabilidad.

Y sostienen que la gratificación es una remuneración que varía según los resultados de la empresa; no premia la cantidad de trabajo ni el tiempo trabajado sino que debe ser proporcional a los resultados de la empresa. Es una remuneración distributiva, con vocación de repartir los beneficios que resultan de la combinación entre capital y trabajo.

B.7 Finiquitos, indemnizaciones o salida del empleo

La información jurídica sobre las causales por las cuales terminan los contratos de trabajo en Chile la entrega ENCLA 2011 en su apartado sobre el término de la relación laboral. Los datos indican que, en la mayoría de los casos, el término del contrato responde a la conclusión de la obra o servicio que dio origen al contrato, a la renuncia voluntaria del trabajador o al vencimiento del plazo convenido. Por su parte, la terminación del contrato debido a necesidades de la empresa -establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo-, llega solamente al 7,1%. A su vez, las causales imputables al trabajador, reguladas en el artículo 160, alcanzaron un 6,5% de los casos.

NORMATIVA CODIGO DEL TRABAJO

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1. Mutuo acuerdo de las partes.*
- 2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
- 3. Muerte del trabajador.*
- 4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.*
- 5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*
- 6. Caso fortuito o fuerza mayor.*

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1. alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, (que se señalan):.....*
- 2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.*
- 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.*
- 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:.....*
- 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.*
- 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.*
- 7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Hasta el año 1973 existía un régimen de estabilidad relativa en el empleo. Una empresa requería de causales muy precisas para despedir, que debían probarse y si ello no se lograba, el trabajador se reintegraba a la empresa. El DL 2.200 y otras disposiciones de la época desrigidizaron la normativa y “ampliaron el ámbito de potestad empresarial” (F. Tapia p 87) Se introdujeron tres modificaciones fundamentales: 1) la facultad del empleador de poner término al contrato por su sola voluntad, 2) la incompatibilidad entre las indemnizaciones legales y las convencionales y su base de cálculo y 3) la eliminación de obligación de reincorporar al trabajador por la declaración judicial de despido injustificado.

En los gobiernos de la Concertación se fueron haciendo diversas modificaciones para controlar esta total potestad empresarial sobre el despido individual o masivo. La más importante de las cuales se hizo con la Ley 19.010, de 1990 art. 3 que dispuso que el empleador puede poner término al contrato invocando como causal necesidades de la empresa establecimiento o servicio, (Art. 161).

Se discutió mucho que esta causal podía ser invocada en un sentido tan amplio que las limitaciones al despido eran muy restringidas, sin embargo, como se observa en la información de la Dirección del Trabajo presentada (2011), su uso parece estar en la práctica bastante restringido.

Una buena síntesis de la normativa sobre las indemnizaciones en Chile se hace en UAI, 2011. “Las indemnizaciones constituyen un pago a los trabajadores que, teniendo un contrato indefinido, son despedidos por la causal 161 (necesidades de la empresa) del Código del Trabajo, y que han permanecido al menos 12 meses empleados bajo ese contrato. La indemnización equivale a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador. La ley faculta a las partes para negociar el monto de la indemnización siempre que el monto convenido sea superior a la indemnización legal. El pago tiene un tope de 11 años a indemnizar”.

“La ley también permite, para el caso de contratos indefinidos que han durado más de seis años, que trabajadores y empleadores pacten la sustitución de la indemnización legal por una indemnización a todo evento a partir del séptimo año. El empleador debe financiar esta indemnización mediante un aporte de al menos un 4,11% de la remuneración mensual imponible del trabajador, con límite”.

“Si el trabajador considera que la terminación de su contrato es injustificada, indebida o improcedente, tiene derecho a recurrir a los tribunales competentes para que ellos dictaminen si la terminación es ajustada o no a derecho y, por tanto, si procede el pago de una indemnización”.

“Cuando los tribunales declaren la terminación del contrato injustificada, indebida o improcedente, el empleador debe pagar la indemnización por años de servicio, incrementada según la causal invocada”.

De acuerdo a estimaciones realizadas por el Consejo de Trabajo y Equidad, sólo un 6% del total de trabajadores asalariados del sector privado obtendrían derecho a al menos una indemnización, información que es equivalente a la que arroja la ENCLA 2011, que indica que un poco más de la mitad de los trabajadores cuyo contrato indefinido terminó, recibió dicha indemnización, ya sea legal o pactada, siendo la primera de ellas la que registra la mayor proporción.

El tema de las indemnizaciones ha sido objeto de múltiples polémicas. Según el equipo de UAI, 2011, “el sistema actual protege de manera más efectiva a los trabajadores menos vulnerables -aquéllos que duran más en el empleo y que laboran en empresas que pueden financiar las indemnizaciones- “que serían los menos dada la alta rotación laboral. Y, adicionalmente, señalan, “el esquema actual desincentiva la movilidad laboral una vez alcanzado al año en el empleo y exacerba la movilidad laboral en periodos previos.” Y, por último, sostienen, “Las indemnizaciones por años de servicio desincentivan el crecimiento de los salarios, porque ellas se calculan en proporción a la última remuneración. Asimismo, su financiamiento no está asegurado, en particular cuando la empresa quiebra, caso en que el trabajador no sólo pierde su empleo, sino también las compensaciones ganadas”.

“En resumen, el equilibrio actual no es bueno para los trabajadores ni para los empleadores. Este se caracteriza por su baja cobertura, un exceso de rotación y riesgo, y escaso entrenamiento para los trabajadores, así como una menor productividad y costos adicionales para los empleadores” (UAI, 2011).

Como se sabe, la limitación o el cambio normativo a las indemnizaciones ha sido defendido muy férreamente por las organizaciones sindicales, especialmente la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Asimismo, de parte del grueso de abogados laboristas (en particular, los agrupados en la AGAL, Asociación Gremial de Abogados Laboristas).

B.8 Mecanismos de determinación de los salarios

Intentando una tipología, puede afirmarse que la formación de los salarios a nivel internacional se obtiene mediante las siguientes vías (o vehículos, *drivers* en inglés):

- 1) Instituciones del mundo del trabajo vinculados a la acción sindical: sindicatos, negociación colectiva, huelga (OECD, 2004, Boeri y Van Ours, 2008).

Los casos más emblemáticos de esta forma de determinación de los salarios son las experiencias nórdicas. En su libro "Los sindicatos más poderosos del mundo: el movimiento laboral escandinavo", Walter Galenson explica como es el proceso de formación de salarios en Escandinavia por la vía de los sindicatos. Sostiene Galenson que en el proceso nórdico operan mecanismos de solidaridad intersectorial y de justicia social intrasector. En ambos puntos la institucionalidad laboral opera como mecanismo potente en la formación de los salarios. Así, los sindicatos, federaciones y confederaciones logran componer salarios en donde la desigualdad está explícitamente controlada a través de cláusulas que impiden que los trabajadores ganen menos de un determinado porcentaje del promedio salarial.

En América Latina, la experiencia uruguaya de los Consejos de Salarios, es un ejemplo cercano geográficamente de formación de salarios por la vía de la negociación colectiva y la actividad sindical. Los Consejos de Salarios han intervenido de manera significativa para proteger a los trabajadores históricamente excluidos de procesos de negociación colectiva, por ejemplo, las trabajadoras de servicio doméstico, conserjes en departamentos, etc.

- 2) Instituciones del mundo del trabajo vinculadas directamente con el salario: Salarios Mínimos (Boeri y Van Ours, 2008), Participación de los Trabajadores en las Utilidades (Salarios Participativos) (PEPPER Reports, Durán, 2009).

3) Capacidades individuales por la vía del capital humano: educación, capacitación en el trabajo (Becker, 1962).

El enfoque del capital humano guarda relación con generar más productividad en los centros de trabajo y a través de ella, mejorar la eficiencia operacional. La formación de los salarios se asocia entonces con un retorno a la mayor contribución individual a la generación de la renta empresarial.

Respecto de las economías de Anglo América, la OCDE sitúa a los EE.UU., al Reino Unido, Canadá y Nueva Zelanda en el grupo donde los salarios son más fuertemente determinados por el mercado; a Australia en el segundo grupo de mayor determinación por el mercado; y ubica a Irlanda, que utiliza un sistema de pacto nacional de salarios, en el segundo grupo de fijación de salarios más centralizado. El rango para Japón es de tercero o cuarto más centralizado o coordinado de entre los más altamente descentralizados.

“No obstante, hay problemas con algunas clasificaciones” sostiene Freeman, (p 4) . “La OCDE clasifica a Italia en 1980 con fijación de salarios basados en la empresa, aunque durante ese período en Italia se establecían los salarios a través de la Scala Mobile centralizada, que reduce la dispersión de la remuneración a niveles escandinavos (Erickson y Ichino, 1995)”. Tomando un enfoque diferente, Botero, et al, (2004) codificaron las regulaciones de los contratos de trabajo, las relaciones laborales y la seguridad social de 85 países para elaborar índices de la manera como operan los procedimientos laborales (Freeman p 9). Este análisis se extiende al análisis de las instituciones de muchos países en desarrollo y vincula las instituciones con las tradiciones jurídicas del país. Sin embargo, debido a que los países difieren en la forma en que aplican los estatutos legales, los índices sólo proporcionan una medida aproximada de las instituciones de facto que puede afectar a los resultados económicos. El estudio de Freeman hace ver que los índices basados en las normas legales deben tomarse con particular cautela países en desarrollo, debido que en muchos de ellos las normas no son suficientemente fuertes en su institucionalidad. Consistente con esto, los índices legales se correlacionan más débilmente con otras mediciones de la orientación institucional de los países de lo que lo hacen las mediciones de las prácticas reales correlacionados entre sí (Chor y Freeman, 2005) (Freeman p 9).

En Chile el único mecanismo de fijación de salarios propiamente tal que existe es el sueldo mínimo (descrito recientemente en sección B.5. "El papel del salario mínimo"). Por contigüidad, podría incluirse la ley que iguala el sueldo base al sueldo mínimo para los trabajadores comisionistas (ley 20.281 de julio de 2008), que estabiliza por tanto estas remuneraciones y hace que los reajustes de sueldo mínimo tengan gran resonancia en el sector.

Examinando el mecanismo de fijación del salario mínimo, se puede concluir que el método chileno de fijación corresponde a lo que en la tipología mundial es el "modelo de decisión parlamentaria". Todos los meses de junio se despacha al Congreso una ley que indica el reajuste, siendo generalmente aprobada y puesta en práctica a inicios de julio. El sueldo aprobado es un sueldo único nacional, sin variaciones por área de actividad ni por zona geográfica.

"Las otras dos alternativas de fijación de salarios mínimos existentes en el mundo son: a través de un proceso de negociación colectiva en mesas bi o tripartitas, o, a través de un modelo de decisión gubernamental con participación vinculante de los actores sociales (...) los datos muestran, de manera irrefutable, que los mejores resultados se obtienen con sistemas de consulta tipo negociación colectiva. Les siguen los procesos de consulta a los actores sociales y en último lugar, aquellos sistemas dónde la decisión final cae en manos de los legisladores"

(Durán, 2011:1 y también en Fundación SOL: "Política de reajuste del Sueldo Mínimo: una meta para avanzar al Desarrollo)

Otros dos circuitos que participan en Chile de la formación de los salarios, aunque no por fijación directa, son: la negociación colectiva (sección B 1. "El sistema de relaciones colectivas de trabajo" y B.3 "El bajo nivel de negociación colectiva") y las gratificaciones (sección A.6 "El sistema de gratificaciones").

El primer caso es un sistema de negociación de tipo bipartito, entre empresarios y trabajadores, centrado en el nivel de empresa, el único nivel donde la legislación establece la obligación de negociar para la empresa, lo que hace, en la práctica, el sistema de negociación colectivo chileno sea de nivel único (Caamaño, 2008:34-35). Casos muy excepcionales en que el empleador ha dado su venia para una negociación interempresa, han estado, por ejemplo, en el sector comercio, como puede ser el caso Walmart.

Siendo una negociación centrada en el nivel más básico que concibe la escala internacional, la cobertura (11%) y la injerencia remuneracional de la negociación en Chile es baja. Considerando la evolución 1990-2010 fue no superior al aumento del 1% del salario real (Cálculos SOL, en base a datos Dirección del Trabajo).

El segundo caso, las gratificaciones, como se ha analizado, es un estipendio o bono establecido por ley, que se puede pagar en una de tres modalidades: fija, variable (un porcentaje de la utilidad de la empresa) o convencional (por acuerdo de las partes). En Chile generalmente se aplica la modalidad fija y por lo tanto no opera la repartición de utilidades propiamente tal. La modalidad fija establece como tope máximo de gratificación anual los 4.75 sueldos mínimos mensuales, con lo cual, por efecto rebote, el Sueldo Mínimo adquiere una segunda resonancia trasmisora de incremento de ingresos.

C. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y REMUNERACIONES

C.1 El sistema de relaciones colectivas de trabajo

En el terreno de las relaciones colectivas de trabajo en Chile el debate público en la actualidad es algo mayor que en el de las relaciones individuales o estatutos del mercado laboral (lo cual no quiere decir para nada que sea un tema central, visible en forma cotidiana de la sociedad chilena, ni tampoco que haya sido un eje vertebral de los programas de Gobierno en la última campaña presidencial).

Todos los actores sociales, más allá de los propiamente laborales, coinciden en que nuestro sistema es débil, asimétrico, no dialogante, sin propuestas conocidas, y que no ha logrado convocar el interés de los trabajadores en vincularse a organizaciones colectivas que los representen, ni que la sociedad chilena sienta los temas laborales como parte de ella. La asimetría se advierte entre otras cosas en que por el lado empresarial, el país muestra una consolidación importante en las organizaciones gremiales sea sectorial o a nivel de grupos económicos y holdings de empresas en tanto en los trabajadores las organizaciones sectoriales, si existen, son frágiles, de presencia espasmódica, con excepción de la fortaleza de los grandes sindicatos de CODELCO y la minería privada, pero que casi constituyen un esquema laboral aparte.

Al comenzar el Informe CAP_TyE se lee que “En materia de trabajo y equidad nuestro país muestra importantes logros en los últimos años. Sin embargo, los desafíos aún son formidables” Entre ellos se señala que comparadas con otros países similares, las remuneraciones siguen siendo muy desiguales y la participación laboral de mujeres y hombres se mantiene baja. “El porcentaje de trabajadores que negocia colectivamente al interior de la empresa es reducido”.

Señala Freeman que la experiencia de los países desarrollados muestra que la existencia de una voz colectiva de los trabajadores a través de sus dirigentes sindicales puede constituirse en un mecanismo para el aumento de la eficiencia (Freeman, 2006).

“Esto ocurre debido a que la interacción entre los empleadores y el sindicato genera canales directos de transmisión de información. Dialogan sobre sus diferencias, establecen un sistema de reglas y regulaciones que son “justas” para ambas partes. Además, los acuerdos logrados con los sindicatos constituyen compromisos creíbles. Esto permite instituir un horizonte de largo plazo. En suma, se trata de una situación positiva para todos. La presencia de sindicatos puede ayudar a mejorar el ambiente de trabajo, generando relaciones laborales equitativas, todo lo cual influye positivamente sobre la productividad” (CAP_TyE p 24).

Y más adelante, cuando se entra de lleno a analizar la institucionalidad laboral (en las relaciones colectivas) se afirma que hay “un tema que es previo a cualquier consideración de orden institucional o instrumental: esto es la necesidad de crear en Chile una cultura de rechazo activo a todo tipo de abuso contra el trabajo y su dignidad, de rechazo a cualquier tipo de exclusión de quienes forman el mundo del trabajo, de una activa promoción de la dignidad del trabajo, de modo que éste sea realizado en condiciones de libertad, seguridad y respeto de los derechos establecidos” (CAP_TyE p 131)

“Hay pues que desterrar aquella cultura de relaciones laborales fundada en la desconfianza por otra fundada en la confianza, el mérito y la transparencia, y que desemboque en la cooperación y la realización personal de todas las partes envueltas en las relaciones de trabajo.

Instaurar una cultura de relaciones laborales, en la empresa y a nivel de la sociedad en su conjunto, que potencie la colaboración y canalice el conflicto, es un cambio cultural que no depende exclusiva ni principalmente del marco normativo; depende principalmente de la conducta de los actores: los empleadores, los trabajadores, las organizaciones de trabajadores, los dirigentes sindicales y gremios empresariales, el gobierno, las iglesias, los partidos políticos, los medios de comunicación, las universidades, entre muchos otros. Existen bases para ello.... Sin embargo el país se encuentra aún distante de alcanzar la meta enunciada;...." (CAP_TyE p 131)

Y desde otro punto de vista López, D., 2006, afirma que en el esquema jurídico de protección sobre el trabajador asalariado, "todo trabajador es objeto de protección como miembro de un cuerpo social que dispone sólo de sus fuerzas de trabajo para vivir" (p 148).

"La representación colectiva de los trabajadores es el medio jurídico para permitir que en la relación de trabajo se reconstruya el espacio para la manifestación de la voluntad de las partes contratantes, que se ven ahogadas o limitadas por la subordinación jerárquica a la que está sometido el trabajador individual. La representación colectiva del trabajador tiene entidad jurídica propia y como tal permite la convivencia de libertad y subordinación en el trabajo. Para el Derecho no puede ser abandonada la noción consustancial del conflicto de intereses entre capital y trabajo en las relaciones laborales, lo que no descarta una convivencia pacífica y productiva". Hay así "concepción optimista del conflicto", que no apunta a descartar su existencia sino a permitir que operen "espacios de coordinación y colaboración en las relaciones laborales, previa garantía de libertad de asociación y medios legítimos de presión para los trabajadores, como es el derecho a huelga". (López, 148).

Y, más recientemente, en el Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet se plantea: "Hay que nivelar la cancha entre empleadores y trabajadores. Debemos promover la capacidad y autonomía de las partes para negociar en igualdad de condiciones y al mismo tiempo la cultura de cooperación y colaboración. Debemos avanzar en modernizaciones que permitan compatibilizar demandas que derivan del dinamismo, la competitividad y productividad con relaciones laborales que dignifiquen el trabajo, que fortalezcan la sindicalización, la negociación colectiva y una justa distribución de las ganancias".

"Fortalecer la actividad sindical y la negociación colectiva son materias que apuntan a enfrentar la desigualdad en el mundo laboral. Sólo de esta forma podremos tener relaciones laborales equilibradas, acuerdos entre trabajadores y empleadores que favorezcan el real desarrollo de nuestro país. Al equilibrar la cancha en el ámbito laboral, las organizaciones de empleadores y trabajadores podrán formular acuerdos que orienten las políticas públicas, generando un verdadero diálogo social".

"Implementaremos políticas en diversas áreas, dentro de las cuales destacaremos tres. Un primer grupo de políticas se orientan a emparejar la cancha entre los actores sociales, ampliando la sindicalización y la negociación colectiva...."

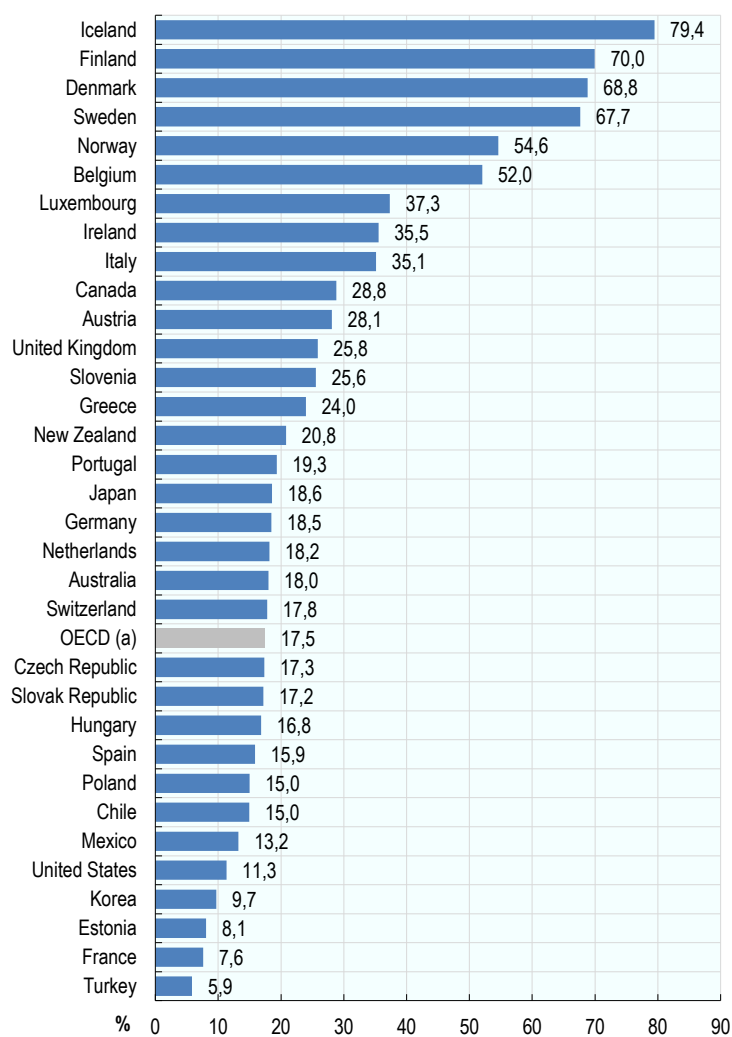
En materia de relaciones colectivas de trabajo son dos las grandes áreas de interés para este estudio en torno de las cuales se articulan otros institutos laborales, como el concepto laboral de empresa, por ejemplo. Estos son el nivel de asociatividad o sindicalización y la práctica efectiva de la negociación colectiva.

C.2 El bajo nivel de sindicalización

Entre los países miembros de la OECD, respecto del nivel de sindicalización, Chile se encuentra claramente bajo la media y superando levemente a México y Estados Unidos, tal como se observa en el siguiente Gráfico.

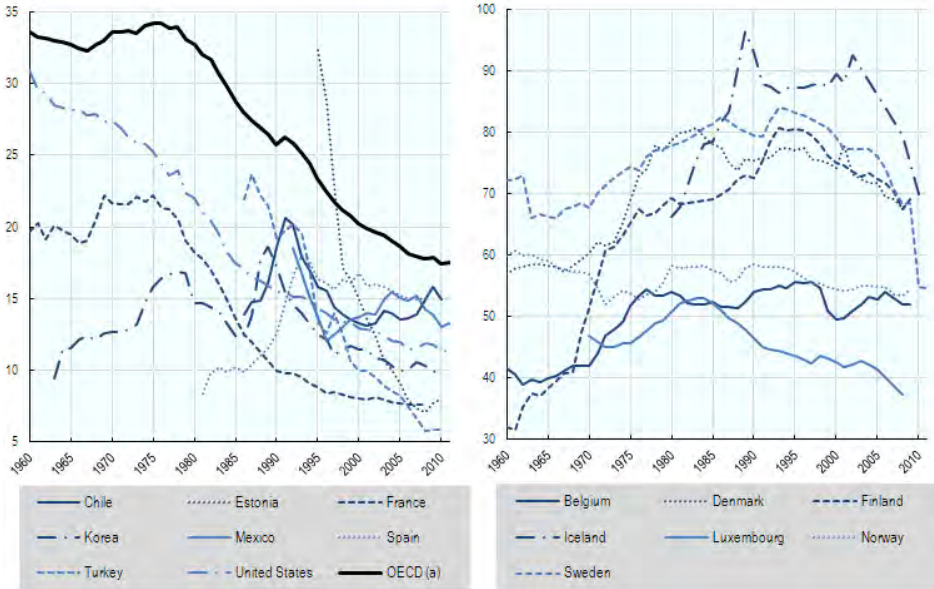
Gráfico N° 11: Tasa de sindicalización países OECD

(último año disponible)



Fuente: OECD Database on Trade Unions, 2011

Gráfico N° 12: Evolución de tasa de sindicalización (1960 - 2011)



Fuente: OECD Database on Trade Unions

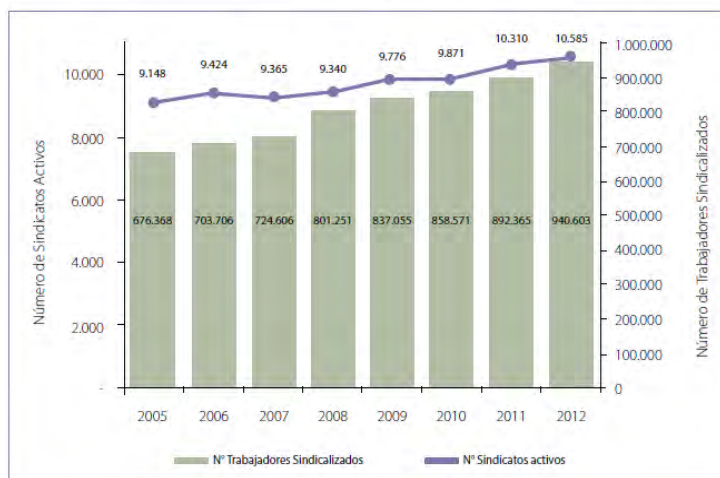
En Chile, según las últimas cifras (censales) entregadas por la Dirección del Trabajo el número de sindicatos activos en el país superan levemente los diez mil quinientos y el número de trabajadores sindicalizados no alcanzaba al millón de trabajadores en el año 2012.

La tasa de sindicalización en el sector privado (incluyendo servicio doméstico y trabajadores independientes) fue para el año 2012 de 14,6%, proporción que se mantiene con oscilaciones desde las cifras reportadas desde el año 2005, con un aumento más importante en la sindicalización de las mujeres, de 3,2 puntos porcentuales en relación con los hombres que solo aumenta en 0,4 puntos.

Se reproducen a continuación los gráficos con las cifras pertinentes publicadas por la Dirección del Trabajo en su Anuario Estadístico 2012.

Gráfico N 12: Evolución anual de sindicatos activos y de población afiliada 2005 a 2012

Evolución anual de sindicatos activos y de población afiliada, años 2005 a 2012



Fuente: Dirección del Trabajo

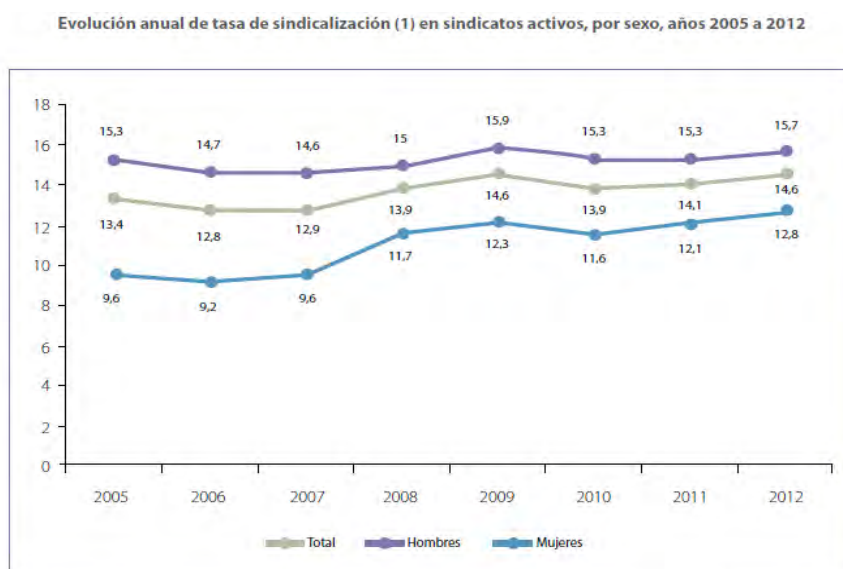
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Según los resultados entregados por ENCLA 2011 (encuesta realizada a una muestra de empresas), el 7,8% de las empresas tenía sindicato activo según información proporcionada por los empleadores.

El porcentaje de empresas con sindicato variaba de modo importante al desagregarlo según tamaño. La información indica que, como habían mostrado las encuestas laborales anteriores, la organización sindical es una institución con cierta presencia solo en las grandes empresas, segmento en el cual cerca de la mitad de las unidades productivas tiene sindicato (48%).

En cambio, en las empresas de menor tamaño, que son la mayoría de las unidades empresariales del país, la organización sindical es una institución minoritaria. Solo el 4,5% de las pequeñas empresas y el 1,6% de las microempresas tienen trabajadores sindicalizados.

Gráfico N 13: Evolución anual de tasa de sindicalización en sindicatos activos, por sexo, 2005 a 2012



1. Incluye a asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Excluye a asalariados del sector público.

Fuente: Dirección del Trabajo. Encuesta Nacional de Empleo, INE, trimestre Oct.-Dic. 2012

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Se advierte una gran diferencia sectorial en términos afiliación sindical: en el sector de la pesca la sindicalización es alta (73,2%) y, comparativamente, importante también en intermediación financiera (30,8%), transporte (28,5%) y minería (22,1%) y particularmente baja en agricultura y construcción.

Gráfico N 14: Tasa de sindicalización de la población a filiada a sindicatos activos, según sexo y rama de actividad económica, 2012

Tasa de sindicalización de la población afiliada a sindicatos activos, según sexo y rama de actividad económica, año 2012

Rama de actividad	Tasa de Sindicalización [Pob. Afiliada / F.T.Ocupada] (1)			Tasa de Sindicalización [Pob. Afiliada / F.T.Ocup.(2)]			Tasa de Sindicalización [Pob. Afil. Dep. / F.T.Asal. (3)] Sin Sind. Independientes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,8	4,0	3,8	4,0	4,5	4,1	4,8	4,0	4,6
Pesca*	56,3	-	65,2	62,7	-	73,2	24,1	62,7	26,8
Agricultura... y Pesca	8,1	8,2	8,1	8,6	9,1	8,7	5,9	5,0	5,7
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	11,5	11,4	11,5	13,2	12,1	12,8	17,4	14,1	16,0
Administración pública y defensa	1,2	1,9	1,4	5,0	12,0	7,3	4,3	10,9	6,4
Comercio	12,9	13,3	13,1	14,3	14,7	14,5	16,1	18,5	17,2
Construcción	8,2	22,2	9,0	8,9	23,8	9,8	11,8	24,0	12,7
Enseñanza	10,5	7,7	8,6	18,1	12,7	14,4	19,5	13,1	15,0
Explotación de minas y canteras	19,7	24,9	20,1	21,8	26,1	22,1	21,0	24,4	21,3
Hogares privados con servicio doméstico	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
Hoteles y restaurantes	9,8	9,5	9,6	12,2	10,5	11,2	13,3	12,6	12,9
Industrias manufactureras	15,4	8,7	13,5	16,6	9,2	14,4	19,1	13,7	17,8
Intermediación financiera	30,8	26,8	28,6	33,9	28,4	30,8	37,1	28,4	32,1
Organizaciones y órganos extraterritoriales	33,1	6,4	16,5	33,1	7,0	17,3	32,2	6,3	16,6
Otras actividades de servicios comunitarios	36,8	19,6	27,9	41,8	21,5	31,1	60,8	32,2	45,9
Servicios sociales y de salud	7,8	12,4	11,1	17,6	24,6	22,7	20,7	28,2	26,2
Suministro de electricidad, gas y agua	18,9	31,4	20,7	19,2	32,1	21,1	19,2	32,4	21,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	26,5	31,1	27,2	27,7	33,5	28,5	32,9	30,8	32,5
Total	13,4	10,4	12,2	15,7	12,8	14,6	17,8	14,6	16,6

1. Esta tasa es, a nuestro juicio, la menos adecuada dado que incluye en su cálculo a trabajadores no susceptibles de sindicalizarse. Sin embargo, su mantención obedece a la necesidad de establecer comparaciones internacionales con países que la utilizan.

2. Incluye a los asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Excluye a asalariados del sector público.

3. Incluye asalariados del sector privado y personal de servicio doméstico. Excluye a asalariados del sector público.

(*) Las tasas (1) y (2) correspondientes a mujeres de la rama pesca no se informan atendido al bajo número de casos, razón por la que éstas se agrupan en la categoría Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, creada especialmente para la publicación de este indicador.

Fuente: Dirección del Trabajo. Encuesta Nacional de Empleo, INE, trimestre Oct.-Dic. 2012

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Cabe señalar que esta situación de casi estancamiento de la actividad sindical en el país en democracia es un fenómeno desde un poco antes de mediados de los noventas hacia adelante.

En efecto, la actividad sindical logró activarse después de las reformas laborales de 1990 a 1993 (Asesorías Estratégicas). Luego de la virtual suspensión de la actividad sindical y la huelga durante el régimen militar, durante el primer Gobierno de la Concertación se buscó re-equilibrar las posiciones entre empresarios y trabajadores, cuidando al mismo tiempo que no se produjera una explosión de demandas sociales.

Para ello se siguió una doble estrategia. Por una parte, el Gobierno impulsó una política de acuerdos nacionales tripartitos entre representantes de los trabajadores (Central Unitaria de Trabajadores), de los empresarios (Confederación de la Producción y el Comercio) y del gobierno (Ministerio del Trabajo). Por otra parte, se dio impulso a una serie de reformas a la legislación laboral, tal como se vio, en materia de contrato de trabajo y de centrales sindicales y de negociación colectiva (Reformas Laborales 1990-93). Los resultados de ambas iniciativas fueron

positivas en el corto plazo: las tasas de sindicalización aumentaron y junto con ello la negociación colectiva y se generaron condiciones mínimas de protección de los trabajadores en caso de despido, como se analizó en el apartado anterior. Pero ya en 1993 la situación de las organizaciones sindicales volvió a decaer para alcanzar niveles similares a los observados a fines de los años ochenta.

Al asumir el segundo Gobierno de la Concertación, las relaciones laborales volvieron a expresar altos niveles de tensión sin que fuera posible retomar la política de acuerdos nacionales. El Gobierno intentó avanzar por la vía legislativa mediante un conjunto de iniciativas que tuvieron un respaldo limitado en el parlamento. Si bien se lograron algunos progresos en materia de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales y en estimular la capacitación laboral, las medidas que buscaban perfeccionar el derecho sindical y ampliar la negociación colectiva no tuvieron acogida política.

Los proyectos de ley toparon con la oposición y crítica tanto de los sectores empresariales como sindicales. Al punto que llegó a establecerse un consenso entre las autoridades del Gobierno de la época y los sectores políticos ligados al mundo sindical respecto de la escasa efectividad de la normativa vigente para promover y proteger los derechos laborales. Las reformas introducidas a la legislación laboral no fueron suficientes para alentar el proceso asociativo y negociador (Asesorías Estratégicas). Luego se verá cómo un factor que dificulta la negociación colectiva es el estricto marco normativo que fijó el Código del Trabajo promulgado en el período autoritario y aún no modificado lo suficientemente en democracia.

El modelo sindical chileno y, más en general, el modelo de relaciones colectivas, fue definido en un experimento casi de laboratorio (sin consulta ni discusión social alguna) en el Plan Laboral del régimen militar y en lo sustancial, más allá de las reformas señaladas se ha mantenido casi intacto.

Como sello y tónica general, diversos autores coinciden en que lo que se buscó simultáneamente fue liberalizar al máximo las relaciones individuales, intentando llevar la negociación de las condiciones de trabajo y empleo al terreno individual, y rigidizar en extremo la vida colectiva del trabajo.

Varios autores sostienen y se escucha en el mundo sindical la aseveración de que con el modelo chileno no se estaría cumpliendo con la libertad sindical, considerada como un derecho fundamental, de toda persona y uno de los pilares del mundo del trabajo moderno. (Caamaño, E (2008) la define como “el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga”.

Respecto del tema específico de este estudio, Doniez, V. 2013, afirma que en su dimensión económica, el sindicato puede ser una herramienta contra la desigualdad. “Según un informe de la OCDE publicado en 2004, “la desigualdad salarial se reduce mientras mayor es la tasa de sindicalización, la cobertura en la negociación colectiva o ambas”. Un estudio sobre el impacto económico de la negociación colectiva y sindicatos publicado por el Banco Mundial en 2002, concluye que existen sólidas evidencias para señalar que la acción sindical disminuye la dispersión salarial y, por ende, la desigualdad. Además, un informe realizado en 2012 por el European Trade Union Institute (ETUI), la principal organización europea de investigación y capacitación sindical, afirma que el papel que desempeña la acción sindical a la hora de reducir la desigualdad es clave, en especial en un contexto de crisis económica y de aumento de la

desigualdad en varios países europeos. Finalmente, Durán muestra evidencia de relaciones causales entre el nivel de la negociación colectiva y la desigualdad en la distribución de ingresos; mayor nivel de centralización (donde el máximo de centralización es el nivel nacional y el máximo de descentralización es la empresa) causa mayor compresión salarial y reduce el Coeficiente de Gini, medida utilizada internacionalmente para medir la desigualdad”.

“Más que la sindicalización, la cobertura de la negociación colectiva es una de las mejores estimaciones de la presencia y relevancia de los sindicatos en la economía”.

“La diferencia entre ambas tasas indica la existencia de elementos institucionales que pueden funcionar como barrera, en caso de que la cobertura de la negociación colectiva sea menor, ya que indica que un grupo de sindicalizados no está negociando, o como promotores, en casos en que sea mayor” (Doniez, V. 2013).

Para entender el sentido y el calce perfecto de cada una de las piezas del plan laboral lo que resulta más claro es la propia narración de José Piñera en La revolución Laboral (1990) partes de cuyo texto se reproducen a continuación.

“Lo que estaba en juego no era poco. Era mucho más que la normativa laboral chilena. En el fondo ahí se estaba jugando -ni más ni menos- el modelo de economía social de mercado y el modelo de democracia política de corte liberal por el cual en definitiva optaría este país”.

Nos reunimos con “Sergio De Castro para convenir lo que considerábamos puntos esenciales e intransables del edificio sindical que debíamos construir. Al cabo de algunas horas, llegamos a un acuerdo básico de cinco puntos que pasarían a constituir la plataforma desde la cual nos plantearíamos en las gestiones que hiciésemos en todo este tema. Los puntos definidos como básicos eran: plena libertad sindical (de afiliación y de creación de sindicatos), genuina democracia en las decisiones (elección de dirigentes, afiliación a federaciones y confederaciones, votación de la huelga, determinación de las cuotas), existencia de negociación colectiva en cada empresa, huelga sometida a la disciplina del mercado y sin monopolios de los puestos de trabajo, y no intervención estatal en la vida sindical y la negociación colectiva”.

“La manera más efectiva para desarticular la politización sindical era hacer intervenir al afiliado de base en todas las decisiones realmente cruciales de la organización sindical. El Plan Laboral iba a introducir la democracia en el mundo sindical chileno y a resolver problemas que habían obstaculizado por décadas el progreso de los trabajadores”.

En referencia a la liberalización en las relaciones individuales previas (D.L.2.200 y otros) señala Piñera: “La dictación del Plan Laboral involucró un arduo trabajo de limpieza y liberalización del mercado del trabajo en Chile”.

“El Decreto Ley 2.950 que derogó el uso obligatorio de carné en una infinidad de oficios y sectores de actividad, fue un gran aporte al saneamiento del mercado laboral del país. Ese mismo cuerpo legal derogó la Ley 16.757, que prohibía en forma absoluta que los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria fuesen efectuados por contratistas o concesionarios. Esta prohibición introducía a todas luces una rigidez inaceptable en la economía y contrariaba no sólo los supuestos de la economía social de mercado sino también la tendencia mundial a la descentralización de las estructuras empresariales y productivas”.

“El trabajo de limpieza fue más allá. El mismo Decreto Ley 2.950 derogó las normas legales que afectaban los sistemas de remuneración y las condiciones de trabajo de numerosos grupos de trabajadores, con miras a restablecer en tales ámbitos el funcionamiento del mercado. El listado

de las normas derogadas y de la maleza echada al fuego es impresionante”.....”Toda esta tarea de limpieza del terreno fue coherente con los dos cuerpos legales básicos del Plan Laboral: el Decreto Ley 2.756, sobre organizaciones sindicales, y el Decreto Ley 2.758, sobre negociación colectiva”.

Con el imperativo de democratizar el mundo sindical y con la consigna de “ampliar radicalmente los márgenes de libertad de los chilenos en todas las materias que les preocupan diariamente”, el plan laboral, circunscribió la vida colectiva a los márgenes de cada empresa, y aún dentro de ella, a la posibilidad de formar distintas asociaciones sindicales en una misma empresa. Al mismo tiempo el concepto laboral de empresa, como se verá, era en extremo restringido (un RUT empleador). Quien no estuviera contratado por éste, no era parte de “la empresa”. El trabajador subcontratado por ejemplo, pertenece por definición a otra empresa, es externo. Por lo tanto queda marginado de hacer actividad asociativa con otros trabajadores con quienes realiza actividades en conjunto, a veces diariamente, por el hecho de formar formalmente parte de otra entidad jurídica.

Al externalizarse actividades, se externalizaban también trabajadores, que pasaban a formar parte de una nueva “empresa” y que sólo podían organizarse en sindicatos en esa, su nueva empresa.

A mi parecer (M. Echeverría 2014) esta es una de las razones más poderosas en la atomización del mundo laboral y sindical. La fragmentación productiva por necesidades de la producción, es decir, por la búsqueda de especialización y otros motivos económicos, y la fragmentación espúrea, es decir, la división artificiosa de las empresas en múltiples razones sociales o ruts más el amarre del sindicato a la “empresa” así concebida dividen y limitan las posibilidades de constitución de organizaciones. Y, lo más importante, hace perder el interés de un sindicato de poder interlocutor y negociar con una empresa de verdad. La relación se convierte entre una organización sindical débil y una “entidad jurídica determinada”, pero que no corresponde la mayor parte de las veces con el verdadero empresario, sino con una simple entidad empleadora, que puede ser más formal que real.

“El Plan Laboral fue extremadamente liberal en materia de quorum para la constitución de organizaciones sindicales. El mínimo para los sindicatos de empresa es del 10% de los trabajadores de la empresa, que representan a lo menos 25 trabajadores. Por otra parte, todo grupo de 250 trabajadores o más puede constituir un sindicato cualquiera sea el porcentaje que represente dentro de la empresa. Y en las empresas de menos de 25 trabajadores, pueden existir organizaciones sindicales toda vez que concurren a lo menos ocho trabajadores y representen a lo menos la mitad de la planta de personal” (Piñera, J.).

El plan laboral según el enfoque del ministro Piñera “sitúa la negociación (colectiva) en el ámbito que le corresponde, la empresa, y prohíbe las negociaciones por áreas de actividad”. De manera tal que la vida colectiva ocurre en la empresa. Al circunscribirse el sindicato a una empresa, en el marco de la fragmentación productiva y de pluralidad de razones sociales, no solo queda limitada la posibilidad de negociación por rama, sino también la negociación con la verdadera empresa.

“El Plan Laboral establece varias categorías de sindicatos: hay sindicatos de empresas, que agrupan a los trabajadores de una misma empresa y que son los únicos que pueden negociar colectivamente; sindicatos interempresas, que reúnen a trabajadores de, a lo menos, tres empleadores distintos; sindicatos de trabajadores independientes, en el cual los asociados no dependen de empleador alguno; y, finalmente, sindicatos de trabajadores transitorios, cuyo

objeto es proveer a sus asociados actuales o futuros puestos de trabajo en las condiciones acordadas con distintos empleadores”.

“Se neutralizan los riesgos que planteaban las negociaciones por área de actividad, que en caso de conflicto se traducían en desabastecimiento total de determinados productos en la comunidad. Cada empresa verá por cuánto tiempo puede salirse del mercado o funcionar a "media máquina".

“La posibilidad de contratar reemplazantes en las empresas en huelga es la mejor manera como el mercado disciplina las posturas en la negociación” (Piñera, J.).

En este esquema el papel de las federaciones y confederaciones de trabajadores agrupados por rama o sector de actividad pierde peso y sentido colectivo. Cada quién debe desarrollar su sentido de pertenencia en esta pequeña gran familia que es su empresa.

Del conjunto de los sindicatos registrados por la Dirección del Trabajo en 2012, el 57% eran sindicatos de empresa a los cuales cabe agregar los de “establecimiento”.

Gráfico N 15: Cantidad de sindicatos y población afiliada, por tipo de sindicatos, 2012

Cantidad de sindicatos activos y población afiliada, por tipo de sindicato, año 2012

Tipo de sindicato	Sindicatos	Población afiliada
Otros	10	629
Sindicato empresa	6.060	600.957
Sindicato establecimiento	551	39.473
Sindicato independiente	2.492	118.933
Sindicato inter empresa	1.183	143.438
Sindicato transitorio	289	37.173
Total	10.585	940.603

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

NORMATIVA SOBRE ORGANIZACIONES SINDICALES

TIPOS DE SINDICATOS QUE ESTABLECE LA LEY

El artículo 216 del Código del Trabajo establece, a modo meramente ejemplar, los siguientes tipos de sindicatos, pudiendo constituirse otros:

Sindicatos de empresa;

Sindicatos interempresa;

Sindicatos de trabajadores independientes, y

Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

A modo de ejemplo, podrían constituirse, además, sindicatos territoriales, gremiales, u otros.

SINDICATO DE EMPRESA:

Es el que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.

SINDICATO INTEREMPRESA:

Es aquél que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES:

Es el que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.

SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS:

Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Fuente: Guía de Organizaciones Sindicales, María Ester Feres

Un breve análisis histórico para entender la crisis del sindicalismo chileno actual así como sus potencialidades de recuperación de un papel protagónico en la sociedad y de la posibilidad de intervenir sobre las inequidades salariales, la hace el jurista (F. Tapia 1992) dedicado a los procesos de flexibilidad normativa en el país.

En sus orígenes (antes de las leyes de 1924) la acción sindical estaba ante todo orientada por objetivos éticos, en que no solo se persigue la defensa de intereses sino una cierta representación de todos quienes encontraban en condiciones de injusticia y abuso. “Por lo tanto, la expresión clasista en la huelga obedecía no solo a razones de contenido reivindicativo, sino que además, constituía parte de un proceso de legitimación de la coalición como sujeto colectivo representativo de los intereses de clase” (p 59)

En 1924 se pasó del desconocimiento de la cuestión social a su reconocimiento, aunque el cambio no es sólo institucional. “El hecho fundamental con las leyes de 1924 es el reconocimiento a las partes sociales y la intervención del Estado en las relaciones de trabajo”.

La legislación de entonces inaugura un nuevo escenario en las relaciones colectivas de trabajo. Legitima al sindicato, reconociéndosele el monopolio de la representación de los trabajadores. Al sindicalismo obrero se le promovió con la afiliación obligatoria y el financiamiento a través de las utilidades.

Contribuyó también a la organización sindical la intervención del estado a través de la extensión de los contratos colectivos. Y, desde la segunda mitad de los 60s, la negociación tripartita. Comenta Tapia que se ha criticado como infracción a la libertad sindical, la excesiva participación del estado.

A partir de 1973 ocurren grandes transformaciones frente a este modelo:

1) Se restringe la organización y acción sindical, al tiempo que el estado desarrolla un papel más importante en las relaciones de empleo, a través de la política de remuneraciones.

2) Se identifican con claridad períodos desde 1973. A) Desde la dictación del D.L. 12 que disolvió la Central Única de Trabajadores hasta la dictación D.L. 2.200 de 1978 con normas sobre contrato individual de trabajo. Hasta entonces, a parte de la legislación represiva, no se advierten cambios al enfoque del modelo de relaciones laborales. B) Desde el D.L. 2.200 y del conjunto del Pan Laboral (D.L. 2.755 al D.L. 2.750) de 1979, que modifica el derecho sindical sustancialmente al año 1987 en que se promulgó un nuevo Código del Trabajo que consolida el contenido de estas leyes. “Se impone concepción de las relaciones laborales que centra el gobierno en la empresa, se establecen limitaciones al derecho de negociación colectiva y de conflicto y se perfila un papel del estado sólo como fiscalizador”.

En el segundo período las modificaciones son: A) flexibilización de las normas del derecho individual de trabajo; B) restricción de la autonomía colectiva e intervención de la ley en el modelo sindical y C) desarrollo de un modelo de relaciones de trabajo orientado a su dimensión individual.

Según Tapia del antiguo sindicalismo clasista que promovía los derechos sociales y económicos, se pasó a un modelo sindical cuyo eje es la empresa, su acción de carácter funcional, con base en la afiliación sindical voluntaria y la pluralidad sindical. A la afirmación de los derechos individuales por sobre los colectivos.

En democracia dos cuerpos legales intentan corregir la desacreditación de la organización sindical de mayor grado; la ley 19.049 sobre centrales sindicales, que reconoce al sindicato como sujeto político y otorga un reconocimiento normativo a centrales sindicales. Al mismo tiempo amplía la participación en la CUT a funcionarios públicos y pensionados.

Desde otro punto de vista la propuesta UAI, 2011 hace ver que la ley consagra la afiliación a un sindicato como voluntaria, personal e indelegable. “Ello protege el derecho individual del trabajador de decidir si afiliarse o no y cuándo. Sin embargo, ello no promueve la toma de decisiones activas por parte del trabajador respecto de su sindicalización. La escasa sindicalización observada puede ser el resultado, no de una decisión deliberada de no afiliarse, sino que de la inercia que caracteriza mucha de las decisiones individuales. Esta inercia lleva a que los trabajadores no reúnan la información que necesitan para escoger, ni resuelvan sobre su situación”.

Los resultados de ENCLA 2011, señalan al respecto que para los dirigentes sindicales la principal razón por la cual los trabajadores no se afiliarían a los sindicatos es el temor a las consecuencias negativas en su trabajo que hacerlo les podría provocar.

La visión de los trabajadores no afiliados es distinta: para ellos las razones para no constituir sindicatos son el número insuficiente de trabajadores, de acuerdo a lo señalado por quienes trabajan en microempresas; o la falta de interés o la poca utilidad del sindicato, de acuerdo a los trabajadores de las medianas y las grandes empresas. En las pequeñas empresas, la principal razón señalada es que los trabajadores no lo ven necesario.

C.3 El bajo nivel de negociación colectiva

A nivel comparado, los sistemas de formación de salarios por la vía de la acción colectiva, encuentran en el nivel de centralización de la negociación colectiva un eje fundamental. Los esquemas europeos tradicionales, en general, admiten indistintamente la negociación por rama de actividad así como por empresa, e incluso a nivel nacional. Varios países, utilizan cláusulas de extensión de beneficios que permiten expandir rápidamente la cobertura negociadora. El caso más emblemático es Francia, país que con menos del 10% de los trabajadores sindicalizados, tiene a casi la totalidad de los ocupados amparados por un instrumento colectivo. En la mayoría de los países de Europa central se utiliza la extensión de beneficios. Para Boeri y Van Ours (2008), la extensión inorgánica de la negociación colectiva está provocando un "exceso de cobertura" que puede llevar a la autodestrucción de la organización sindical, perdiendo protagonismo.

Otro modelo es el "nórdico", donde se logran elevados niveles de cobertura pero por la vía orgánica, es decir, mediante fuerte afiliación sindical y minoritariamente a través de la extensión de los beneficios. Finalmente, el modelo anglosajón, es aquel donde sólo se negocia a nivel de empresas, y no hay extensión de beneficios. Aquí están Canadá, Reino Unido, Estados Unidos y como se ha analizado, también Chile.

Nivel de centralización de la negociación colectiva

PAÍS	CENTRAL (NACIONAL) (C)	SECTORIAL (RAMA) (S)	LOCAL (EMPRESA) (L)	%	CAMBIOS 1990 a 2011
Austria		xxx	x	95%	
Bélgica	xxx	xx	x	96%	
República Checa		xx	xxx	38%	S → L
Dinamarca		xx	xxx	80%	S → L, L → S,C
Finlandia		xxx	x	91%	S → L
Francia	x	xx	xxx	98%	
Alemania		xxx	xx	59%	
Grecia	x	xxx	x	65%	
Hungría	x	x	xxx	33%	
Irlanda	xxx	x	xx	44%	
Italia		xxx	x	80%	
Holanda		xxx	x	81%	
Polonia	x	x	xxx	n/d	
Portugal		xxx	x	25%	
Rep. Eslovaca		xx	xxx	35%	C,S → L
España	x	xxx	x	71%	
Suecia		xx	xxx	88%	S → L
Reino Unido		x	xxx	29%	
Noruega	x	xxx	x	70%	
Australia		x	xxx	40%	S → L
Canadá		x	xxx	32%	
Japón			xxx	20%	
Estados Unidos		x	xxx	14%	
Chile			xxx	8%	

Fuente: Fundación SOL, datos OECD, Employment Outlook 2012; ETUI, AIAS

Galenson (1998) y Durán (2011), exploran hebras explicativas para señalar que la negociación colectiva de alta cobertura, es decir, sectorial o nacional, son esquemas que favorecen de mejor manera la formación de salarios al tiempo que contienen la dispersión de los mismos (mejorando entonces la distribución de ingresos).

Respecto a la influencia o papel que tiene la negociación en la formación de salarios, no son pocos los estudios que asignan un espacio privilegiado en dos aspectos: i) el premio salarial (elevación de ingresos) y ii) la compresión salarial (reducción de la desigualdad).

Respecto a i), en Chile está el estudio de Landerretche, Lillo y Puentes (2013) quienes estiman en un 20% el premio sindical salarial por pertenecer a un sindicato.

En materia de desigualdad salarial, Hayter (2002) muestra que países con instituciones laborales fuertes (sindicatos, negociación colectiva), gozan de mejores distribuciones de ingresos.

En un estudio reciente (Benchmarking Working Europe, 2012) el Instituto de Estudios de los Sindicatos Europeos (ETUI) sostiene que el mecanismo de transmisión hacia mejores distribuciones salariales se produce a través del efecto moderador que tiene la sindicalización y

la negociación colectiva sobre las demandas del segmento alto de la distribución (percentiles de mayores ingresos). Lo anterior provocaría que los segmentos más bajos sean los que proporcionalmente crecen más con la negociación colectiva. A la misma conclusión arriba Trajtemberg (2008).

En Estados Unidos, Mishel (2012) señala que el declive sindical sería el responsable directo (en un 33%) del incremento en la desigualdad salarial entre hombres en el período 1973 - 2007. Para el caso de las mujeres el porcentaje de explicación llega al 20%. Conclusiones similares a las de Mishel son las provistas por el estudio de Card, Lemieux y Riddell (2004) para el caso canadiense (en este caso el 20% del aumento en la desigualdad de ingresos de los hombres se explica por el factor sindical).

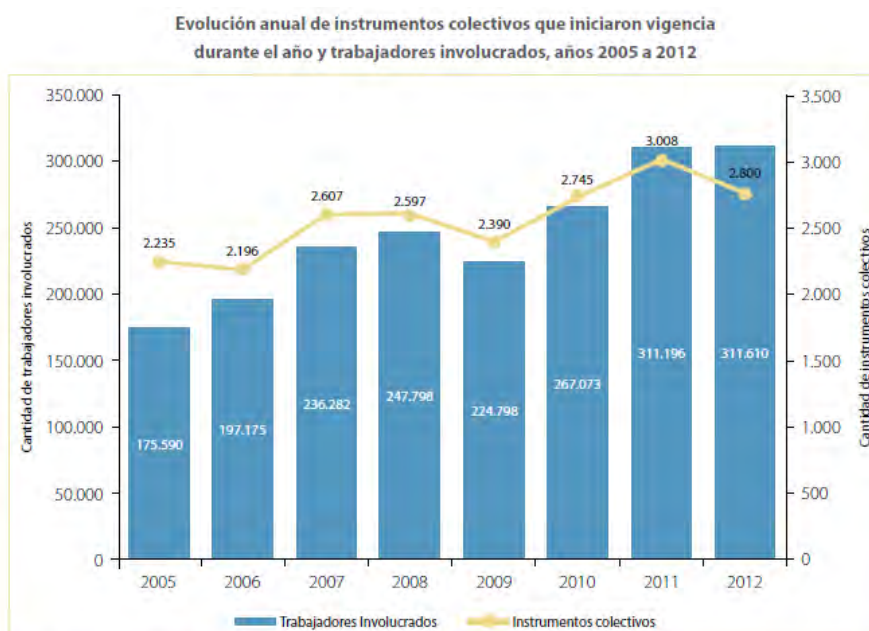
Con todo, aún ante la evidencia de que la acción colectiva vía sindicatos, es una herramienta probada contra la desigualdad de ingresos (al impactar económicamente más en la parte inferior de la distribución), los países se han movido hacia esquemas que fomentan la negociación por empresa y junto a ello, un proceso de desindicalización. Sin embargo, también existe un grupo de países, que han ido "contra la corriente", en esta selección aparecen varios nórdicos y otros de Europa Central.

Según las recientes cifras (censales) entregadas por la Dirección del Trabajo entre los años 2005 y 2012, no ha variado muy sustancialmente el número de instrumentos colectivos suscritos identificándose en el período etapas al alza y otras a la baja, tal como ocurre entre 2011 y 2012. En los últimos tres años hay un promedio de alrededor de 2.850 instrumentos colectivos que iniciaron vigencia en cada respectivo año.

Y, a pesar de la masa laboral cubierta por estos instrumentos tiende a crecer, como se verá a continuación representa una proporción muy reducida de los asalariados.

En ENCLA 2011 se reporta información administrativa proveniente de las bases de datos de la Dirección del Trabajo al 31 de diciembre de 2010, que muestra que los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes representaban el 13,9% de los asalariados regidos por el Código del Trabajo, del trimestre octubre a diciembre de ese mismo año.

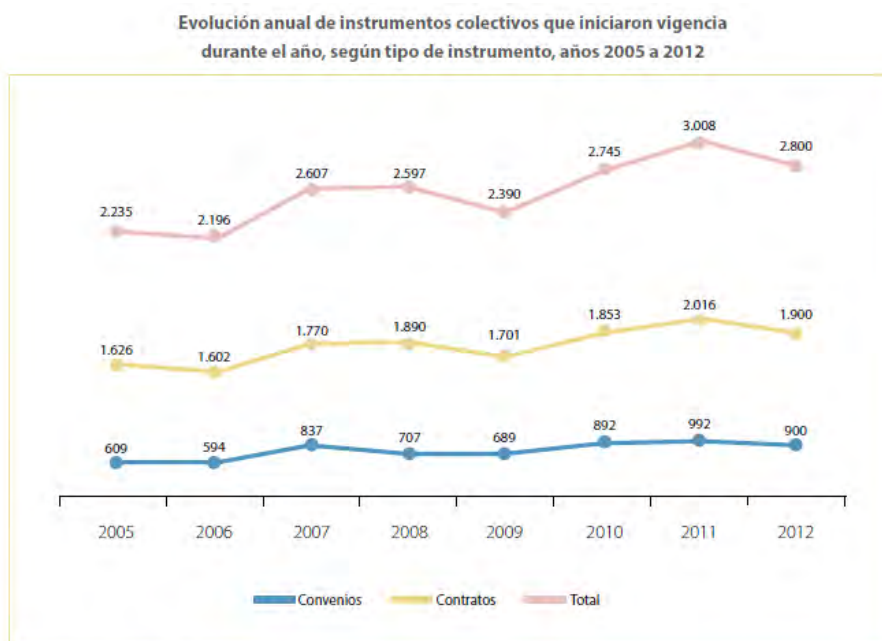
Gráfico N 16: Evolución anual de instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante el año y trabajadores involucrados, 2005 a 2012



Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

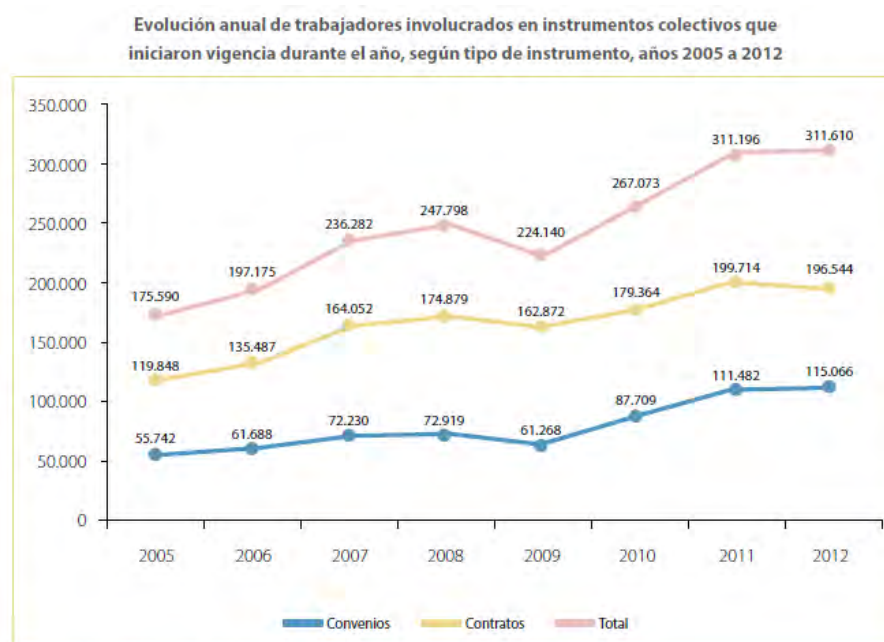
Gráfico N 17: Evolución anual de instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante el año, según tipo de instrumentos, 2005 a 2012



Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

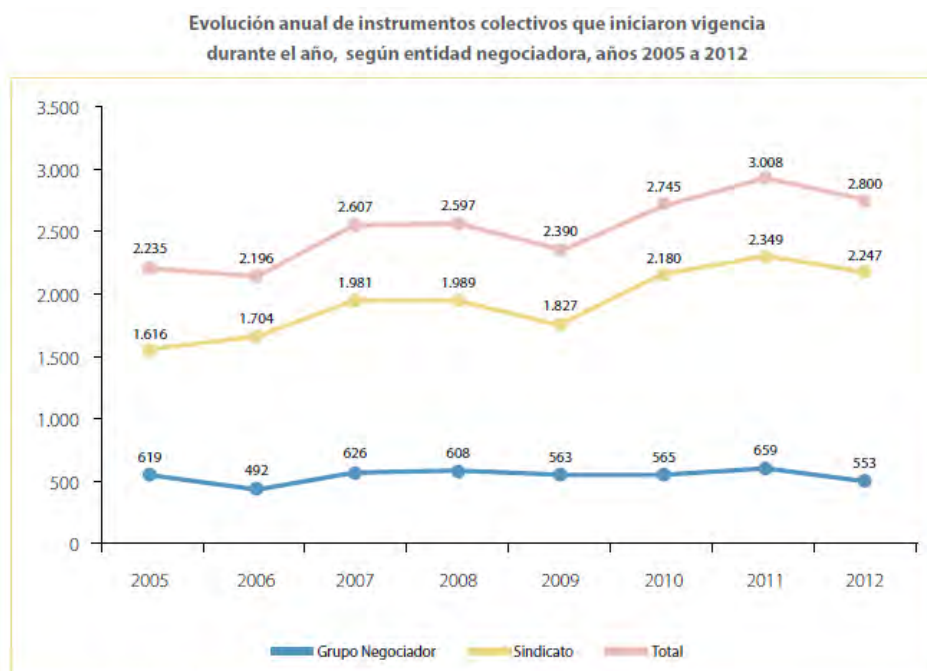
Gráfico N 18: Evolución anual de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante el año, según tipo de instrumentos, 2005 a 2012



Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Gráfico N 19: Evolución anual de instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante el año, según entidad negociadora, 2005 a 2012



Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Las reducidas tasas de negociación colectiva en el país se relacionan obviamente con la escasa sindicalización. Existe una demanda fuerte y desde los sectores más diversos por elevar la cobertura de la negociación colectiva y los temas que son objeto de negociación. Sin embargo, no es posible considerar la extensión de pactos colectivos en circunstancias en que la representatividad sindical es tan baja.

Pero el tema es muy complejo. Y están involucradas con distintas posiciones al respecto cinco preguntas que son materia de controversia. Podemos sintetizarlas en las siguientes: quiénes negocian, qué materias se pueden negociar, cómo se negocia y quiénes se benefician y qué sucede cuando no se llega a un acuerdo.

NORMATIVA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De acuerdo a la ley, hoy sólo pueden negociar los trabajadores con contratos indefinidos, excluyendo de este grupo a quienes ejerzan cargos superiores de mando e inspección y los con contratos temporales siempre que lleven un año en la empresa.

La extensión de los beneficios a trabajadores que no participan de la negociación es facultad unilateral del empleador de acuerdo a la ley actual.

La ley actual permite la negociación de acuerdos colectivos con grupos de trabajadores que se unen con el único objetivo de negociar. Una vez conseguido el acuerdo, los grupos se desintegran (Art. 303 y 315 del Código del Trabajo).

En caso de huelga, la normativa permite contratar reemplazantes desde el primer día de ésta, bajo las siguientes condiciones: (1) que la última oferta considere idénticas estipulaciones que el contrato vigente; (2) una reajustabilidad mínima de IPC para el período del contrato, y (3) el pago de un bono de 4 UF por cada trabajador contratado como reemplazante. Adicionalmente, el descuelgue de trabajadores desde la huelga se permite a partir del día 15, siempre que se cumplan las mismas condiciones anteriores. Si ellas no se cumplen, el descuelgue es posible sólo a partir del día 30.

Respecto de quiénes negocian, o la titularidad, la crítica más recurrente es que se equipara sindicatos con los grupos negociadores. La legislación nacional permite negociar colectivamente a dos tipos de entidades: organizaciones sindicales y grupos negociadores de trabajadores (que se unen sólo para el efecto de la negociación). Este problema, de la doble titularidad, hace del grupo un competidor del sindicato y desincentiva la participación sindical.

Respecto de la forma la legislación nacional permite dos modalidades de negociación, una reglada y una no reglada, que conducen a dos tipos de instrumentos de acuerdo colectivo: el contrato y el convenio colectivo respectivamente.

En la modalidad reglada, la negociación colectiva se desarrolla mediante un procedimiento regulado por la ley, que contempla el derecho a huelga y da lugar a un contrato colectivo. La modalidad no reglada en cambio no debe ajustarse a normas de procedimiento ni contempla el

derecho a huelga. Su resultado se expresa en un convenio colectivo. Con respecto a qué tipo de instrumento colectivo suscribir, de acuerdo con la legislación, la utilización de una u otra modalidad depende del acuerdo libre entre las partes.

Gráfico N 20: cantidad de días de duración de huelgas efectuadas, promedio de días de duración y costo días-personas, años 2005 a 2012

Cantidad de días de duración de huelgas efectuadas, promedios de días de duración y costo días-personas, años 2005 a 2012

Año	Total días duración	Promedio (días) duración huelga	Costo Días-Persona
2005	1.131	11,2	99.931
2006	1.501	11,2	195.344
2007	1.593	10,9	163.770
2008	1.701	10,7	202.178
2009	1.961	11,5	242.508
2010	2.180	12,5	333.822
2011	2.227	12,2	257.591
2012	1.886	11,7	252.316

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Gráfico N 21: cantidad de huelgas efectuadas y trabajadores involucrados, según rama de actividad económica, 2012

Cantidad de huelgas efectuadas y trabajadores involucrados, según rama de actividad económica, año 2012

Rama de actividad económica	2012	
	Huelgas	Trab. Inv.
Actividades no específicas y otras	1	43
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4	251
Pesca	2	91
Explotación de minas y canteras	7	780
Industrias manufactureras	22	2.213
Suministro de electricidad, gas y agua	0	0
Construcción	11	1.788
Comercio	24	6.716
Hoteles y restaurantes	5	340
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19	4.906
Intermediación financiera	4	224
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	21	2.459
Administración pública y defensa	1	52
Enseñanza	18	3.982
Servicios sociales y de salud	7	3.895
Otras actividades de servicios comunitarios	14	2.283
Hogares privados con servicio doméstico	1	12
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0
Total	161	30.035

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Según la información que proporciona ENCLA 2011 (encuesta a una muestra de empresas), el 91,5% del total de las empresas no tiene instrumento colectivo vigente, lo que implicaría que las condiciones contractuales de sus trabajadores son determinadas, principalmente, por negociaciones individuales.

A su vez, muestra que el 80,4% del total de las empresas con sindicato tiene contrato o convenio colectivo vigente; mientras que solo el 1,8% de las empresas sin sindicato cuenta con él. Esto demuestra que la organización sindical constituye una estructura fundamental para que pueda existir negociación colectiva en la empresa.

Existe una proporción significativa de empresas que, pese a tener sindicato, carece de tales instrumentos colectivos (19,4%), situación que plantea la interrogante sobre una eventual disminución de las actividades sindicales en dichas empresas o bien que sus actividades están orientadas, principalmente, a otras áreas del quehacer sindical.

En las empresas que no tienen sindicato, los trabajadores no se organizan en grupos negociadores para acordar condiciones de trabajo con sus empleadores. En consecuencia, el sindicato sigue siendo una herramienta fundamental para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a negociar colectivamente.

Respecto de la extensión de beneficios obtenidos en el marco de la negociación colectiva, los datos indican que 3.775 empresas (equivalente al 70,2% de las empresas con instrumentos colectivos vigentes) extendieron los beneficios de los instrumentos colectivos a trabajadores que no participaron en la negociación.

Para la legislación chilena, la huelga es una medida a la que los trabajadores pueden recurrir exclusivamente en el marco de un procedimiento reglado de negociación colectiva y que debe ceñirse a determinados procedimientos señalados en la ley. Cuando se produce una paralización de trabajadores fuera del proceso de negociación colectiva y/o sin sujeción a los requisitos que la ley establece, se trata de un paro ilegal.

La huelga tiene baja incidencia en el sistema de relaciones laborales. Los datos que arroja la ENCLA 2011 no difieren sustancialmente de los observados en encuestas laborales anteriores.

La ocurrencia de huelgas o paros que han sido declarados difiere según el tipo de informante, siendo los dirigentes sindicales quienes declaran en mayor proporción, la existencia de este tipo de hechos en las empresas durante el último año (10,5%). Por su parte, los empleadores de empresas con sindicato señalan una incidencia menor de las huelgas o paros (5,7%), mientras que aquellos de empresas sin sindicato señalan la menor proporción (0,6%). Cabe destacar que los empleadores de empresas con o sin organización sindical, declaran una menor incidencia de estas que los trabajadores.

Los datos de la ENCLA 2011 sobre negociación colectiva permiten observar que constituye una práctica con una cobertura limitada en las empresas chilenas. En efecto, poco más de 14 de cada 100 empresas ha negociado colectivamente durante los últimos cinco años, lo que expresa que, como forma de negociar condiciones de trabajo entre los actores laborales, aún tiene mucho por avanzar en el país.

La información muestra que son los sectores de pesca, enseñanza e industria manufacturera aquellos en que simultáneamente encontramos los mayores porcentajes de empresas que han negociado colectivamente y de empresas que tienen alguna forma de instrumento colectivo vigente al momento de la encuesta.

Al mismo tiempo, los resultados confirman las tendencias observadas en anteriores mediciones sobre la relación entre tamaño de empresa, existencia de sindicatos y de negociación e instrumentos colectivos: son las grandes empresas las que tienen la mayor proporción de sindicatos, y es allí donde aparecen principalmente la negociación colectiva. Además, es en ellas donde se da la mayor proporción de empresas cuyos trabajadores cuentan con algún instrumento colectivo.

En relación con el tamaño de las empresas, los datos muestran que ha habido un avance en esta materia por cuanto los incrementos de la negociación colectiva en la micro y pequeña empresa, modestos aún desde el punto de vista cuantitativo, son muy sustantivos en el marco de las condiciones de la negociación colectiva en el país y contribuyen a explicar el incremento en la incidencia en la negociación colectiva entre 2008 y 2011.

Otro resultado muy significativo es el referido al valor que conceden los actores laborales a la negociación colectiva y que, incluso, va más allá de los ámbitos donde se realiza. Esto surge de la percepción favorable que tienen los actores laborales y del hecho de que inclusive allí donde no hay negociación colectiva, es bien evaluada por ellos.

La ENCLA 2011 también consultó sobre esta materia y los datos muestran que, mayoritariamente, dirigentes sindicales y trabajadores -en empresas con y sin sindicato perciben como *'muy conveniente'* o *'conveniente'* el proceso de negociación colectiva. Los datos también señalan que la percepción favorable sobre los procesos de negociación colectiva es más acentuada en dirigentes sindicales y trabajadores de las empresas con sindicatos que en los de aquellas que carecen de organización sindical (83,6% y 72,1% respectivamente).

Aunque la negociación colectiva es percibida, en general, en términos favorables por los actores laborales, es posible apreciar algunas diferencias entre empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores sobre la conveniencia de este proceso. Mientras en el 45% de las empresas los empleadores consideran *'conveniente'* o *'muy conveniente'* tal proceso, los dirigentes sindicales y trabajadores valoran esas categorías en un 72,9% del total de empresas.

Puntos críticos de la actual normativa de Negociación Colectiva

Grupos excluidos	Trabajadores con contrato de obra o faena, de temporada y contratos de aprendizaje. Empresas con menos de 8 trabajadores. ART. 227 CdT y ART 305
Bi - Titularidad	Tanto sindicatos como grupos negociadores de trabajadores pueden indistintamente negociar un acuerdo colectivo de trabajo. ART. 315 CdT
Negociación Formal a nivel de empresas	La negociación colectiva, en general, se establece entre empresas y trabajadores de esas empresas. ART. 334 bis A
Dos tipos de "Instrumentos Colectivos"	La ley contempla dos modalidades para la negociación colectiva: a través de un procedimiento reglado, con procesos y tiempos establecidos en el Código del Trabajo en cuyo caso recibe el nombre de "contrato colectivo". O bien, mediante un procedimiento flexible, no reglado, el cual no tiene derecho a huelga (en este caso se habla de "convenios colectivos").
<i>Esquirolaje</i>	Se permite el uso de esquirolos o "rompe-huelgas" desde el primer día de huelga en caso de que el empleador cumpla con requisitos muy básicos. ART 381 CdT
Sistema Cerrado	Los beneficios que se obtienen en la negociación colectiva son exclusivamente para las personas que firman el instrumento colectivo (contrato o convenio) y no son transferibles a nuevos miembros que se incorporen al sindicato con posterioridad a la negociación colectiva (ni siquiera en el caso que hubiesen despidos y estuvieran involucradas personas que hayan firmado la negociación colectiva).
Desincentivo a la afiliación Sindical	En el caso de que a un trabajador se le extienda el beneficio de lo obtenido por negociación colectiva por parte de una organización sindical de la empresa, el costo será equivalente al 75% de la cuota sindical. ART. 346 CdT

Fuente: Durán (2014). "Does formal employment equal quality employment? Some insights from the Chilean case 1990 - 2011. ILO, Gêneve, por publicarse

C.4 A modo de síntesis

El siguiente cuadro resume las interacciones entre institutos laborales, inequidad salarial y salarios bajos.

Salarios Mínimos	En sistemas donde no opera la formación de salarios por la acción de los sindicatos, el salario mínimo tiene un rol protagónico en la formación de los salarios. El llamado "efecto faro" produce una iluminación del resto de los ingresos. En la medida en que el salario mínimo sea muy bajo (y esté muy desajustado de la realidad económica y los estándares de vida), los salarios generales también lo serán.
Negociación Colectiva	Sistemas anglosajones son lo más funcionales a una lógica de libre mercado. En estos términos, la negociación colectiva no le cabe un rol en la distribución de ingresos y tampoco en la formación de salarios. En Chile, la negociación colectiva no distribuye ingresos (esto se ve en los resultados ²⁷ , pero también en su conceptualización teórica).
Gratificaciones	La participación de los trabajadores en las ganancias empresariales es un buen mecanismo para aumentar las rentas del trabajo, sin embargo, el instrumento pierde fuerza en la medida que la gratificación se supone fija como un componente base y no vinculado a la real ganancia empresarial. En Chile, las gratificaciones no cumplen con el espíritu original y se trata de una norma desnaturalizada e ineficaz (Durán, 2009).
Subcontratación y suministro de personal	La externalización de personal, opera como una forma de acumulación flexible, que reduce el costo laboral para las empresas al tiempo que dificulta el pleno ejercicio de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos. Además de un castigo salarial ²⁸ (especialmente en trabajadores no calificados) el impacto total sobre las condiciones de trabajo se debe cruzar con la institucionalidad laboral vigente y el trato que tienen los regímenes de trabajo externalizado. El subcontrato y el suministro atomizan la relación laboral y deteriora la acción colectiva de trabajadores organizados.

²⁷Durán, G. (2009). "Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile". Dirección del Trabajo.

²⁸ Haciendo una comparación simple, entre trabajadores de planta y trabajadores externos (subcontratados, suministro y enganche) de la misma rama de actividad económica e igual calificación (no calificados), la diferencia general es que los trabajadores de planta ganan un 40% más de ingresos que los trabajadores externos (sin controlar ni por sexo, ni tamaño de empresa, ni experiencia laboral). Si se compara sólo los trabajadores bajo suministro, las diferencias fluctúan entre un 40% más en Transporte, un 50% más de ingresos para los trabajadores de planta de la Administración Pública y un 80% más en Intermediación financiera. (Fuente: Fundación SOL, usando datos de la NESI 2012).

C.5 El concepto laboral de empresa

Como se ha venido observando en los diferentes estatutos laborales tanto de las relaciones individuales como, especialmente de las relaciones colectivas, el concepto de “empresa” es clave. Sea para las gratificaciones, para el derecho a sala cuna o para constituir un sindicato o poder negociar colectivamente.

En mi opinión la circunscripción de la actividad laboral a la “empresa”, por una parte, combinada con la definición de qué se entiende por empresa en el Código del Trabajo, por otra son una de las piezas claves para entender la falta de interés por constituir organizaciones colectivas y los déficits en ejercicio de derechos laborales tanto individuales como colectivos. E incide, por tanto, en las inequidades en los salarios.

Han sido múltiples y permanentes las denuncias de prácticas empresariales que consisten en dividir artificialmente a la empresa en razones sociales diferentes con el objeto de restringir los derechos a sindicalización y a negociar colectivamente.

El problema en la práctica del ejercicio de los derechos laborales es la gran distancia entre el concepto y la realidad de la empresa como entidad económica (con altos niveles de coordinación y amplias capacidades para descentralizarse y centralizarse, filializarse, constituirse en holdings) y el concepto “laboral” de empresa que se limita a una razón social, específicamente un RUT.

Cómo se ve más adelante, el Artículo 3 del Código del Trabajo, en uno de sus incisos establece “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”. El problema ha estado en la interpretación de esta “individualidad legal determinada” que en los hechos corresponde a una razón social o RUT. Es decir, basta que una persona natural o jurídica se organice para contratar personas para que se constituya legalmente en la “empresa” de esos trabajadores a quien se imputan todos sus derechos laborales.

Aún cuando la primera medida en materia laboral del actual Gobierno de la Presidenta Bachellet ha sido la propuesta al parlamento de corrección del abuso de la figura del multirut²⁹ el asunto no está aún jurídicamente resuelto (está en trámite parlamentario) y cabe por tanto analizar la discusión político y técnica que se ha dado en torno de ello.

Así, en el informe del CAP_TyE se dedican varias páginas a este problema.

Al respecto se señala: “Los consejeros coinciden en que es necesario evitar todo subterfugio que impida a los trabajadores ejercer su derecho a negociar colectivamente. No obstante, no hay acuerdo en cómo hacerlo; la opinión de los consejeros se puede resumir en tres propuestas” (p 25).

1) La primera no ve factible establecer una definición alternativa de empresa para evitar los multi RUTs, “esto debido a que en las últimas décadas la actividad productiva ha incorporado nuevas formas de organización empresarial, como por ejemplo, la conformación de grupos económicos, la filiación de empresas y la subdivisión de las diferentes partes de su estructura a través de empresas contratistas que asumen actividades dentro de la empresa llamada principal.

²⁹ Más adelante se expone y analiza dicha propuesta.

Todos estos cambios dicen relación con el hecho que la empresa es un ente vivo que tiene la necesidad de adaptarse a las exigencias de una economía globalizada”.

“Por ello, la propuesta de estos consejeros es crear un Panel Técnico Laboral que deberá diferenciar caso a caso aquellas empresas que han ampliado sus operaciones a actividades relacionadas o han crecido como grupo empresarial de aquellas que se han limitado a distribuir sus actividades en diferentes unidades de gestión, impidiendo el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.”

El panel técnico debe ser un órgano independiente compuesto por profesionales especialistas en materias laborales y de organización industrial.

2) “Un segundo grupo de consejeros propone mantener el concepto de empresa que contempla la legislación laboral actual, con el objeto de mantener las certezas que otorga esta definición, atendido que la ley (actual artículo 510, antiguo 478 del Código Laboral) sanciona con multa cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y Previsionales” (p 27)

Sobre el panel técnico estos consejeros sostienen que ello significa resolver quién es el empleador en base a un criterio impreciso, lo que tiene la virtud de entregar una definición adaptable, pero el costo de limitar la libertad de organización en base a preceptos no claramente predecibles.

3) Un tercer grupo de consejeros sostiene que la empresa ha evolucionado hacia formas de organización de acuerdo a sus objetivos empresariales, manteniendo su identidad unitaria, no obstante las formas externas que pueden asumir.

Se mantienen sus elementos determinantes como la organización y dirección, los recursos con que cuenta, las finalidades a que obedece y la individualización que permite identificarla bajo el concepto de unidad económica. De este modo, el grupo de empresas que integran una unidad económica constituye una sola empresa, no obstante las externalidades, pudiendo ordenarse horizontal o verticalmente.

Sostienen además que la jurisprudencia de la Corte Suprema ha establecido reiteradamente que el grupo de empresas constituye una sola empresa cuando se trata de una unidad económica.

Por tal motivo, afirman que se hace necesario el reconocimiento de los grupos de empresa como centros de imputación de los derechos colectivos, pues, tanto las distorsiones en el concepto de empresa como el proceso permanente de evolución de las formas empresariales de organización, requieren de la contrapartida normativa que permita a los trabajadores, el ejercicio de los derechos fundamentales específicos.

En cuanto a la creación de una instancia técnica especializada a cargo de dirimir, a los efectos colectivos, las controversias sobre la calidad de empresa o empleador, estos consejeros sostienen que esa función debe radicarse necesariamente en las instancias jurisdiccionales especializadas (p137).

Teniendo presente las consideraciones precedentes, estos consejeros proponen reformar el Código del Trabajo asignando a los grupos de empresas el carácter de centros de imputación de los derechos colectivos si concurren los requisitos para establecer que se trata de una misma empresa, esto es, que el grupo de empresas se ordena bajo una dirección que determina la

organización de los recursos con que cuenta, para la obtención de las finalidades que se persiguen, constituyendo una unidad económica (p 137).

El problema no es simple de resolver, en tanto la forma de organización empresarial presente supone diversos aspectos de organización legal en distintos planos o dimensiones jurídicas, tal como lo sitúa el jurista José Luis Ugarte (Ugarte, 2013) : 1) La dimensión jurídica comercial, a partir de la cual una empresa puede decidir operar como una unidad o pluralidad, según se trate de una o varias personas jurídicas, “cuestión permitida por el ordenamiento civil y amparada por el denominado principio de libre constitución de este tipo de organizaciones”; 2) La dimensión jurídica económica, a partir de la cual una empresa puede optar por operar bajo el control directivo de una de ellas por sobre el resto (grupo de empresa), o bajo una forma de coordinación igualitaria (empresa red horizontal), “decisión amparada por la libertad económica y el derecho de propiedad reconocidas constitucionalmente” y 3) la dimensión jurídico laboral, a partir de la cual una empresa puede funcionar con una sola estructura de mando y subordinación, es decir con un empleador, o distintas estructuras de subordinación, varios empleadores, “cuestión permitida al amparo de la libertad de trabajo constitucional (artículo 19, número 16 de la Constitución)”.

Sostiene Ugarte “En principio, la forma o estructura que adoptará la empresa red en cada una de estas dimensiones es independiente entre sí, y se encuentra amparada dentro de la libertad de personalidad jurídica, económica y la de trabajo, respectivamente”.

El problema del abuso de la figura de múltiples empleadores y de empleadores simplemente figurativos o ficticios en nuestro país se produce en el contexto de transformaciones económico/sociales de las organizaciones productivas y la de las empresas sobre las cuales nos detendremos brevemente.

Como imágenes, se ha caracterizado a la empresa de gran parte del siglo pasado como un castillo y a la empresa desde fines del siglo XX y actual como una red (De Luca-Tamajo y Perulli: 2006)³⁰.

En la producción capitalista industrial se buscaba y se tenía éxito en la medida en que las empresas logaran integrar en una sola estructura de la manera más férrea posible las etapas y procesos, lo cual tuvo su culminación y símbolo en la gran empresa fordista verticalmente integrada. Esto quiere decir que las empresas se concebían como estructuras concentradas y cerradas, a cargo del conjunto del proceso de producción de algún bien o de alguna variedad, pequeña, de ellos. Esta integración involucraba tanto los mecanismos de concepción del negocio, los de autoridad y transmisión del mando así como los de ejecución de las obras principales y secundarias al quehacer central (Echeverría, M. 2011)

Desde hace más de treinta años se ha producido como tendencia en la economía internacional el fenómeno inverso, de especialización y descentralización productiva, que ha dado paso a una red extendida de unidades semiautónomas o autónomas con formas elásticas de coordinación. La combinación de la especialización con la capacidad de flexibilidad se reconoce como parte de la clave de la competitividad y del éxito de las empresas modernas (Echeverría, M. 2011).

Este proceso de reorganización económica que fragmenta los grandes complejos industriales se basa en estrategias empresariales orientadas hacia la sustitución de relaciones subordinadas por redes contractuales de tipo comercial: concesiones, subcontratación, red de proveedores y otras figuras. En el nuevo esquema es cada vez menos importante la jerarquía y cada vez más

³⁰Rafaele De Luca-Tamajo y Adalberto Perulli, Derecho del Trabajo y descentralización productiva, 2006 Segundo Tema XVIII, Congreso Mundial del Trabajo, París, 5 al 8 de Septiembre.

importante el entramado en el que unas unidades se vinculan con otras. El plus de las empresas está dado por su ubicación estratégica en la trama de estas redes: cómo, cuándo y con quiénes se interconectan son las ecuaciones claves para moverse por la red y lograr sus objetivos.

El cambio en las formas de organizar la producción y el trabajo y la importancia de la mayor adaptabilidad y especialización productiva (especialización flexible), tienen como correlato la externalización de las actividades, especialmente las secundarias o periféricas, que permite mayor selectividad de los proveedores o contratistas frente a productos cambiantes, una reducción de costos y una reducción de la mano de obra utilizada directa y permanentemente, por personal indirecto contratado para cada partida. Una producción “justo a tiempo” y un “empleo justo a tiempo”.

En este marco debe entenderse la fragmentación de las empresas, pero obviamente no es equivalente ni necesita del uso de figuras espúreas que enmascaren al verdadero empleador.

¿Qué pasó en nuestro país?

A partir de la ampliación y liberalización del concepto de empleador, introducido por el Plan Laboral en el Código del Trabajo³¹, del levantamiento de la prohibición de subcontratar las actividades propias (de giro) de cada empresa y de la reforma tributaria de esos años, las empresas comenzaron a dividirse en distintas razones sociales, a fragmentar sus procesos y a externalizar actividades con el personal correspondiente o a externalizar el empleo sin necesariamente externalizar la actividad. En este proceso externalizador, fue posible sacar hacia fuera también obligaciones laborales y previsionales, desentenderse de los costos de contratar y despedir personal y de los aspectos más conflictivos de las relaciones de trabajo (Echeverría, M. 2011). Es en este marco en el cual comienza a degenerarse el uso de la figura de varios empleadores amparados solamente en distintas razones sociales.

Cabe insistir en lo adelantado que fue en Chile el reacomodo institucional (la liberalización) en las relaciones de trabajo respecto de los cambios en la estructura productiva, la imposición sin contrapeso del Plan Laboral que se anticipó a la descentralización productiva efectiva y la inserción de Chile en la economía global (Díaz y Martínez, 1990).

A nuestro parecer esta es una de las razones más poderosas en la atomización del mundo laboral y sindical. La fragmentación productiva por necesidades de la producción, es decir, por la búsqueda de especialización y otros motivos económicos, y la fragmentación espúrea, es decir, la división artificial de las empresas en múltiples razones sociales o ruts más el amarre del sindicato a la “empresa” así concebida dividen y limitan las posibilidades de constitución de organizaciones. Y, lo más importante, hace perder el interés de un sindicato de poder interlocutor y negociar con una empresa de verdad. La relación se convierte entre una organización sindical débil y una “entidad jurídica determinada”, pero que no corresponde la mayor parte de las veces con el verdadero empresario, sino con una simple entidad empleadora, que puede ser más formal que real.

Al circunscribirse el sindicato a una empresa, en el marco de la fragmentación productiva y de pluralidad de razones sociales, no sólo queda limitada la posibilidad de negociación por rama, sino también la negociación con la verdadera empresa.

³¹ En el Decreto Ley 2.200 (1978) y otras normas posteriores.

NORMATIVA SOBRE CONCEPTO DE EMPRESA (lo vigente y lo propuesto)

El Código del Trabajo define a la empresa en el artículo 3º, inciso 3º, en conjunto con la definición de empleador y de trabajador en los siguientes términos:

“Art. 3º. Para todos los efectos legales se entiende por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 de este Código”.

“Art. 507. Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474. En este caso, el empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objetos de la simulación. 773

El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la

acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo.

El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles”.

La reforma introducida por el Ejecutivo, aprobada por el Senado y en discusión parlamentaria cambiaría las normas del siguiente modo:

Art. 3°. Para todos los efectos legales se entiende por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un

solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código.

Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.

El objetivo buscado por el Ejecutivo es el siguiente: independientemente de las decisiones comerciales que adopten las empresas para organizarse jurídicamente, los derechos laborales y previsionales de los trabajadores y particularmente, el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo, deben radicarse en el empleador real, ya que este es el sujeto o titular en quien se radican el cumplimiento de las obligaciones que derivan del ejercicio de estos derechos.

Son múltiples las evasiones que pueden hacerse a través de usos espúreo del multirrut. Por ejemplo, en el caso de los contratos a plazo fijo, las empresas para eludir la obligación de contratar indefinidamente luego del tercer contrato a plazo fijo, van traspasando a los empleados a distintos RUT, sostiene Arturo Martínez, Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores “situación que no va a ocurrir al considerarlas como una sola empresa”.

El uso fraudulento en el ámbito laboral puede afectar tanto derechos individuales –por ejemplo, si la persona jurídica que firma los contratos es la menos solvente para responder de las utilidades o si se hace rotar a los trabajadores entre las distintas personas jurídicas para afectar el monto de su indemnización en caso de despido– o derechos colectivos –como si la empresa se dividiera artificialmente haciendo imposible el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Entre los derechos que pueden afectarse con la fragmentación de empresas en múltiples RUT, están los siguientes: 1) se impide a los trabajadores de una misma cadena de negocios (tiendas de departamentos, supermercados u otras) agruparse en una sola organización sindical; 2) divide las negociaciones colectivas en varios acuerdos formales e informales en los que la misma unidad económica negocia varias veces los mismos temas con varios sindicatos y grupos de trabajadores; 3) por este medio las empresas ocultan sus utilidades, eludiendo el pago efectivo de las gratificaciones; 4) se impiden los contratos de duración indefinida; 5) se elude el derecho a sala cuna; 5) cuando se gane un juicio laboral la empresa puede traspasar su patrimonio a otra razón social.

Finalmente, cabe señalar que con la iniciativa en trámite en el Parlamento se recoge la recomendación de la OCDE de reducir la excesiva fragmentación de las empresas, ya que ésta provoca, a juicio de la organización, una fuerte segmentación del mercado laboral, puede dar lugar a una estructura productiva ineficiente, tiene costos organizacionales y administrativos altos, genera trabajadores poco calificados, sin capacitación, empleos precarios y sin capacidad de negociar.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. Los costos laborales de la Protección a la Maternidad y del cuidado Infantil. En: Mujer en el Trabajo: Un Reto para el Desarrollo. BID, Unidad Mujer en Desarrollo, 2001
- Albornoz, M., Del Río, F., Repetto, A. Solari, R., "Hacia una nueva legislación laboral", Escuela de Gobierno, Universidad Adolfo Ibáñez, 2011
- Asesorías Estratégicas (Montero, C., Morris, P.,) Tendencias emergentes en la negociación colectiva: el tránsito del contrato al convenio, Cuadernos de Investigación N° 11, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2000
- Bachelet, Michelle, 50 Compromisos para mejorar la calidad de vida en el Chile de todos. 100 primeros días de Gobierno, 2014
- Barría Serón, J. Las Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile, INSORA, Instituto de Administración, Universidad de Chile, publicación N° 36, s/e., 1967
- Becker, G (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy
- Benchmarking Working Europe (2012) ETUI
- Beyer, H. y Dussailant, F., El impacto del salario mínimo en los trabajadores menos calificados, en Entre las buenas intenciones y las buenas soluciones. Mejores políticas para el mercado laboral, Colección Economía y negocios, Universidad Alberto Hurtado, M. Perticará, J. Rodríguez Grossi y C. Sanhueza, Editores, 2009
- Boeri, Tito (2009) Setting the minimum wage. IZA Discussion Papers N°4335
- Boeri y Van Ours (2008) The Economics of Imperfect Labour Markets, Princeton Press
- Boletín Observatorio de Género y Equidad, Diciembre 2013
www.observatoriogeneroyequidad.cl
- Caamaño, E., El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2008
- Caamaño, E., La negociación colectiva en el derecho del trabajo chileno. Un análisis en ambiente comparado y según estándares OIT, 2008
- Comunidad Mujer, "Voz de mujer en el Bicentenario: Primera encuesta nacional sobre mujer y trabajo en Chile", 2010
- Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA) y Confederación Sindical Internacional (CSI), Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina, Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, 2013
- Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad, "Hacia un Chile más justo: trabajo, competitividad y equidad social" Santiago, 2008

- Cortés, F., Riquelme, V. y otros, Como operan las normas de negociación colectiva y de organizaciones sindicales, Cuadernos de Investigación N° 1, Dirección del Trabajo, 1995
- Cortázar, R., Cuatro años de política laboral, pp. 141-146 documentos, en Colección Estudios CIEPLAN N° 39, 1994
- Corvera V, Diego, Ley de subcontratación ¿Se logró el resultado?, Santiago de Chile. Revista del Abogado (Colegio de Abogados de Chile), N° 39, Abril 2003, p. 4-6, 2003
- De Luca-Tamajo, R. y Perulli, A. Derecho del Trabajo y descentralización productiva, 2006 Segundo Tema XVIII, Congreso Mundial del Trabajo, París, 5 al 8 de Septiembre
- Díaz, A. y Martínez, J., 1996, Chile The Great transformation, UNRISD, The Brooking Institution, Washington
- Díaz-Romero, P. Gerner, B., 2013 Las Mujeres y el Trabajo Remunerado, Le Monde Diplomatique, noviembre 2013
- Díaz, A. y Martínez, J., 1996, Chile The Great transformation, UNRISD, The Brooking Institution, Washington
- Dirección del Trabajo, División de Estudios, 2009, ENCLA 2008
- Dirección del Trabajo, División de Estudios, 2009, ENCLA 2011
- Dirección del Trabajo, División de Estudios, Anuario Estadístico 2012, 2013
- Doniez, V., El modelo laboral chileno: la deuda pendiente, Instituto de Políticas Públicas, UDP, Noviembre Número 13, 2012,
- Durán, G., Caracterización y Propuestas de Cambio al Sistema de Gratificaciones en Chile Año Cuadernos de Investigación N° 13, Dirección del Trabajo-Fundación SOL, 2009
- Durán, G (2009) Antecedentes del Sistema de Gratificaciones en Chile y Recomendaciones de Política, Consultoría para OIT Oficina Santiago
- Durán, G. (2011). Salario mínimo en Chile: Usando el peor de los sistemas. La Tercera, disponible en: http://blog.latercera.com/blog/gduran/entry/salario_m%C3%ADnimo_en_chile_usando
- Echeverría, M., Los riesgos laborales de la subcontratación, Aporte al Debate Laboral N° 19, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2006
- Echeverría, M., Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo en Temas Laborales, Año 3, N° 7, Dirección del Trabajo, 1997
- Echeverría, M. y Uribe-Echevarría, V., Condiciones de trabajo en sistemas de subcontratación, Documento de Trabajo, N° 81, OIT, Santiago 1998
- Echeverría, M., Ugarte, J.L., Uribe-Echevarría, V., Solís, V., (reedición), El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas, Cuaderno de Investigación N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2001
- Echeverría, M., López, D. Vega, Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas, Cuaderno de Investigación N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2004

Echeverría, M., "Subcontratos. La "vía chilena" a la flexibilidad laboral y el nuevo sindicalismo", artículo en libro, Adaptación. La empresa chilena después de Milton Friedman, Eugenio Tironi y José Ossandón Editores, Ediciones UDP, 2013

Eyraud, F; Saget C, (2005) The fundamentals of minimum wage fixing. Geneva, ILO

Feres, M.E., Eficacia del Derecho del Trabajo: Cambios en la legislación laboral e impactos en las remuneraciones del sector privado (1993-2005), 2009

Feres, M. E., "Sindicalismo y negociación Colectiva: Instrumentos de Modernización, una visión desde la Dirección del Trabajo", en documentos de Aportes al debate laboral nº1 (Departamento de Estudios), 1997 Feres, M.E., y Fundación SOL, Manifiesto Laboral por un Nuevo Modelo de Relaciones Laborales, 2013

Freeman R. B., 2008, Labor Market Institutions Around the World, Freeman, Centre for Economic Performance (CEP), Discussion Paper Nº 844 January 2008, The London School of Economics and Political Science

Fundación SOL (2011): Política de Reajuste del Sueldo Mínimo: Una Meta para Avanzar al Desarrollo

Fundación SOL Panorama General de los Trabajadores Dependientes que ganan el Salario Mínimo (SM) usando la Encuesta Casen 2011, 2013

Fundación SOL, Minuta de Empleo Nº 40

Fundación Sol: Los límites de nuestra negociación colectiva y la "formalidad precarizante" Duran, G., 2013 <http://ciperchile.cl/2013/04/18/fundacion-sol-los-limites-de-nuestra-negociacion-colectiva-y-la-%E2%80%9Cformalidad-precarizante%E2%80%9D/>

Fundación SOL, Política de Reajuste del Salario Mínimo: Una meta para avanzar al Desarrollo, 2011.

Galenson, W (1998) The World's Strongest Trade Unions: The Scandinavian Labor Movement Greenwood Press

Galvez, Th., Para reclasificar el empleo. Lo clásico y lo nuevo. Cuadernos de Investigación Nº 14, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, 2001

García, C. J., Navarro, L., Perticará, M. y Rodríguez Grossi J. Mercado laboral chileno en "crisis": impactos micros y macros de políticas y reformas pendientes, en Entre las buenas intenciones y las buenas soluciones: mejores políticas para el mercado laboral Editorial Universidad Alberto Hurtado, 2009

Hayter, S (2002) OIT, Educación Obrera, No. 128, Negociación Colectiva e Igualdad de Ingresos en un Mundo en Integración

Henríquez, H. y V. Uribe-Echevarría Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre, Cuadernos de Investigación Nº 18, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2003

Landerretche O, Lillo N y E. Puentes (2013) "The Union Effect on Wages in Chile: A Two Stage Approach Using Panel Data"

López, D., Derechos, Trabajo y Empleo, por una renovación en los derechos del trabajo, LOM, 2004

López, D., Subcontratación y conflictos laborales: un creciente descontento en el trabajo, Centro de Relaciones Laborales, Trabajo y Diálogo Social, Universidad Central, 2008

Lizama, L. y Ugarte J.L. uis (), Subcontratación y Suministros de trabajadores, Santiago de Chile, Editorial Lexis Nexis, Primera Edición, 2007.

Marinakis, A. y Velasco J.J., (eds.), ¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur; Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, Chile, 2006

Marinakis, A., (2006) Desempolvando el salario mínimo: reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Mishel, L (2012) Unions, inequality, and faltering middle-class wages, EPI

OIT, Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market, 2009

OIT KILM 7th edition

OIT, “Distribución y mercado de trabajo: un vínculo ineludible” Gerhard Reinecke y Maria Elena Valenzuela, 2011

OIT, Panorama Laboral América Latina y El Caribe, 2012

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (1994a) OECD Jobs Study, Evidence and Explanations, Part I: Labor Market Trends and Underlying Forces of Change

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (1994b) OECD Jobs Study, Evidence and Explanations, Part II: The Adjustment Potential of the Labor Markets

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2004) Employment Outlook, chapter 3: Wage-setting Institutions and Outcomes

PEPPER Reports, Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results

Pérez, F. y Walker F., Derecho del Trabajo, relación de trabajo y extenalización laboral a la luz de las orientaciones de la OIT en Chile, OIT, 2009

Piñera, J., La Revolución Laboral en Chile, Editorial Zig-Zag, 2ª edición, 1990

Poduje, L. y Walker, F., La mujer en el trabajo y protección a la maternidad en Chile, Revista Economía & Administración Universidad de Chile, Universidad de Chile, 2002

Reinecke, G. y Valenzuela M.E. (Editores) Chile: El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Distribución del ingreso y calidad del empleo, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2011

Reinecke, G. y M. E. Valenzuela “Illustrating the gap: Collective bargaining and income distribution in Chile”, en S. Hayter (ed.) The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating bfor social justice (Ginebra, OIT y Edward Elgar), 2011

Rojas, I., 2007, Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral, Revista Ius et Praxis, 13 (2): 195-221, 2007

Rojas, I., 2001, El Peculiar Concepto de Empresa para Efectos Jurídico Laborales: Implicancias para la Negociación Colectiva, Revista Ius et Praxis Año 7 No 2: 409 - 422, 2001

Romagnoli, U., Ermida, O, Tapia, F. La transformación del Derecho del Trabajo, Experiencias de Flexibilidad Normativa, Universidad Andrés Bello, Santiago, 1992

s/a. Las mujeres en el empleo formal: diez años de investigación en Chile Universidad de Chile http://web.uchile.cl/archivos/oxfam/inf040105_dialogsoc.pdf

Skoknic F., CIPER, Grandes Tiendas II: Las mil y una razones sociales que fragmentan a los trabajadores, 2012

Soto, Alvaro (editor). Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo, Universidad Alberto Hurtado/LOM, 2008

Trajtemberg, D. (2008) El Impacto de la Determinación Colectiva de los Salarios sobre la Dispersión Salarial. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina

Ugarte, J. L., El concepto legal de empresa: cómo salir del laberinto, Revista Chile de Derecho Privado Fernando Fueyo Laneri, Nº 20, Julio 2013

Velasco, A., Hunneus C., Contra la desigualdad el empleo es la clave, Random House Mondadori, 2012

Vergara del Río, M., Productividad, salarios y negociación colectiva La flexibilidad en las remuneraciones en Temas Laborales Nº 10, Dirección del Trabajo

Vergara, M., compiladora, ¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal, Cuaderno de Investigación Nº 10, División de Estudios Dirección del Trabajo, 1999

World Bank (1990) World Development Report 1990, New York: Oxford University Press
World Bank (1995) World Development Report, Washington, DC: The World Bank