

Reforma Laboral

Perspectivas sobre Reforma laboral

Benjamín Sáez R

16 de agosto de 2017

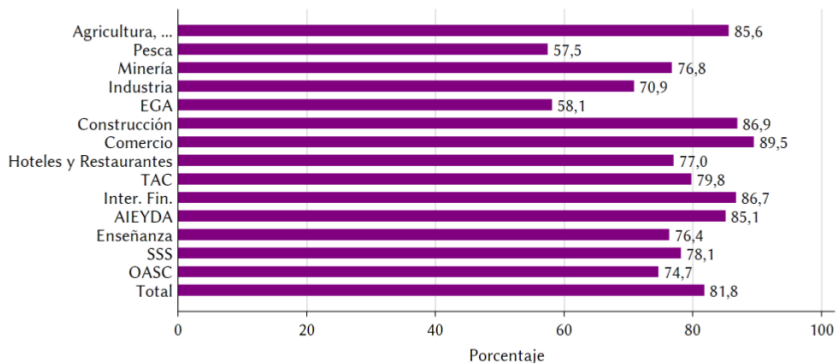


Estructura de la presentación

- 1 Algunos datos del mundo sindical
- 2 Antecedentes del Plan Laboral
- 3 Visión general: Reforma Laboral
- 4 Más allá de la legalidad

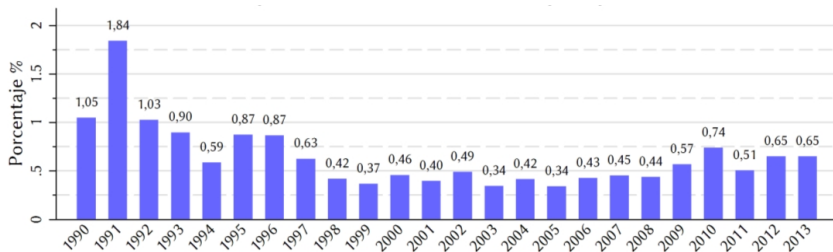
Algunos datos del mundo sindical

Figura 1: Empresas de 10 o más trabajadores donde nunca ha existido un sindicato (%)*.



Fuente: Durán y Gálvez (2016) "Sindicatos Pulverizados: Panorama Actual y Reflexiones para la Transformación" / *Elaboración propia (ENCLA 2014)

Figura 2: Involucrados/as en huelgas respecto a total de asalariados sector privado (1990-2013)



Fuente: Durán y Kremerman (2015) "Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada"

Antigüedad de los Sindicatos Activos

Cuadro 2: Distribución de los sindicatos activos según tramo de antigüedad. Elaboración propia usando base de datos SIRELA

LONGEVIDAD POR TRAMO		
Tramo	Cantidad	%Total
0 a 5 años	3.531	41,0%
6 a 10 años	1.786	20,7%
11 a 15 años	899	10,4%
16 a 20 años	362	4,2%
21 a 30 años	997	11,6%
31 a 40 años	296	3,4%
41 a 50 años	383	4,4%
51 a 60 años	144	1,7%
61 años ó más	214	2,5%
Todos	8.612	100%

LONGEVIDAD POR COHORTE		
Cohorte	Cantidad	%Total
Antes de 1971	613	7,1%
En los setenta	236	2,7%
En los ochenta	720	8,4%
En los noventa	827	9,6%
En los dos mil	2.685	31,2%
Desde 2011	3.531	41,0%
Todos	8.612	100%

Al inspeccionar el conjunto de sindicatos activos (empresa, interempresas, transitorio y de establecimiento), se constata que la mayoría de las organizaciones tienen corta vida en relación a su fecha de constitución. **Los datos advierten que el 40,9% tiene menos de 5 años**, esto es,

se constituyeron desde el año 2011¹¹. Además, 6 de cada 10 organizaciones tiene menos de 10 años.

Si tomamos como referencia a los sindicatos cuya constitución fue posterior al año 1990 (cohortes de los noventa, dos mil y desde 2011), se obtiene un total que corresponde **al 81,8%** de los sindicatos activos.

Sindicatos Efimeros

Los datos arrojados por el SIRELA dan cuenta del asentamiento de un modelo sindical en el cuál las organizaciones nacen y mueren rápidamente (esto abre una serie de hipótesis a efecto de buscar las explicaciones). Un ejemplo concreto se puede ver al cruzar información del *Anuario Estadístico 2014* de la Dirección del Trabajo en su capítulo 1 de Organizaciones Sindicales con los datos que ofrece el SIRELA al 8 de abril de 2016. En el anuario se señala que durante el año 2014 se constituyen 2.399 organizaciones sindicales (excluidos los sindicatos independientes), mientras que en SIRELA se informa que, a la fecha, quedan 829 sindicatos activos¹² con año de constitución 2014. **Es decir, entre marzo de 2016 y enero de 2015, desaparecen 1.570 organizaciones recientemente constituidas¹³. Dicho en otras palabras, en poco más de un año, se pierde el 65% de los sindicatos constituidos en 2014.¹⁴**

LONGEVIDAD POR TRAMO

Tramo	Cantidad	%Total
0 a 5 años	3.531	41,0%
6 a 10 años	1.786	20,7%
11 a 15 años	899	10,4%
16 a 20 años	362	4,2%
21 a 30 años	997	11,6%
31 a 40 años	296	3,4%
41 a 50 años	383	4,4%
51 a 60 años	144	1,7%
61 años ó más	214	2,5%
Todos	8.612	100%

LONGEVIDAD POR COHORTE

Cohorte	Cantidad	%Total
Antes de 1971	613	7,1%
En los setenta	236	2,7%
En los ochenta	720	8,4%
En los noventa	827	9,6%
En los dos mil	2.685	31,2%
Desde 2011	3.531	41,0%
Todos	8.612	100%

stituyeron desde el año 2011¹¹. Además, cada 10 organizaciones tiene menos de 10

tomamos como referencia a los sindicatos

cc
rt
ti
is
ca
is
a:
as
e(
sc
pt
ta
c
is
le
0]
al
nik
, q

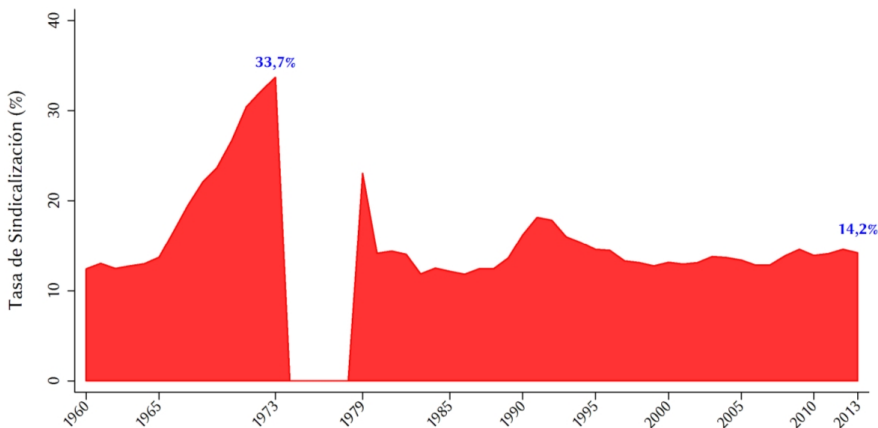


INSTITUCION 2014. Es decir, entre marzo 2016 y enero de 2015, desaparecen 1.570 organizaciones recientemente constituidas¹³. En otras palabras, en poco más de un año se pierde el 65% de los sindicatos constituidos en 2014.¹⁴

Figura 3: Cantidad de sindicatos activos por región y tamaño de los sindicatos activos según tramo de socios/as

Región	37 o menos	38-50	51-100	101-200	200 y más	Total
Tarapacá	117	35	37	15	17	221
	52,9%	15,8%	16,7%	6,8%	7,7%	100%
Antofagasta	248	87	139	75	63	612
	40,5%	14,2%	22,7%	12,3%	10,3%	100%
Atacama	143	47	65	33	19	307
	46,6%	15,3%	21,2%	10,8%	6,2%	100%
Coquimbo	223	63	82	37	17	422
	52,8%	14,9%	19,4%	8,8%	4,0%	100%
Valparaíso	585	147	212	105	77	1.126
	52,0%	13,1%	18,8%	9,3%	6,8%	100%
Libertador	265	72	70	44	39	490
	54,1%	14,7%	14,3%	9,0%	8,0%	100%
Maule	252	60	74	32	17	435
	57,9%	13,8%	17,0%	7,4%	3,9%	100%
Biobío	560	178	259	152	77	1.226
	45,7%	14,5%	21,1%	12,4%	6,3%	100%
Araucanía	171	57	56	44	18	346
	49,4%	16,5%	16,2%	12,7%	5,2%	100%
Los Lagos	490	94	94	44	24	746
	65,7%	12,6%	12,6%	5,9%	3,2%	100%
Aysén	84	11	12	4	4	115
	73,0%	9,6%	10,4%	3,5%	3,5%	100%
Magallanes	71	15	30	8	10	134
	53,0%	11,2%	22,4%	6,0%	7,5%	100%
Metropolitana	2.141	497	775	498	529	4.440
	48,2%	11,2%	17,5%	11,2%	11,9%	100%
Los Ríos	120	32	32	24	13	221
	54,3%	14,5%	14,5%	10,9%	5,9%	100%
Arica y Parinacota	64	11	29	14	5	123
	52,0%	8,9%	23,6%	11,4%	4,1%	100%
Total	5.534	1.406	1.966	1.129	929	10.964
	50,5%	12,8%	17,9%	10,3%	8,5%	100%

Figura 4: Tasa de sindicalización efectiva 1960-2013



Fuente: Fundación SOL, en base a Estadísticas Sindicales 1956 -1972 DERTO. Campero y Valenzuela (1984), Frías, P (2002) y Anuario DT
Nota: Se ha censurado el período 1974-1979 por tratarse de un lapso donde la Negociación Colectiva estuvo prohibida por Ley

Antecedentes del Plan Laboral

¿En qué marco se comprende el proceso de reforma?

- El Estado se constituye como la organización de un *“sentido del orden”* que mediatiza las acciones de los agentes (individuales y colectivos) y permite su coordinación en términos normativos (Lechner, 2006).
- Una de las dificultades habituales en el estudio del Estado es abordar su análisis con una visión cosificada del poder, “que visualiza el carácter clasista del Estado como un *contenido intercambiable dentro de una forma neutral*” (Lechner, 2006).
- En el caso del proceso de negociación de la Reforma Laboral se manifiesta una contradicción de intereses, mediatizados en una expresión política-institucional determinada. En este caso los poderes ejecutivo, legislativo y organizaciones del empresariado y sindicatos.

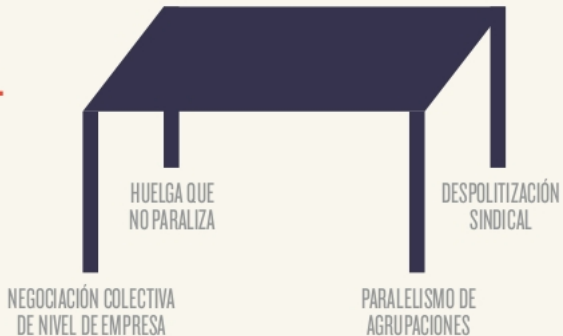
¿En qué marco se comprende el proceso de reforma?

- Según Guillermo O'Donnell (1982) una de las características más relevantes de los Estados burocrático-autoritarios del cono sur (incluyendo la dictadura chilena) fue la *desmovilización de las clases sociales que empujaron la consolidación del Estado Nacional Popular* (en sus variantes de matriz populista o de frentes populares).
- Con la vuelta de la democracia no solo se mantienen algunos “enclaves autoritarios” institucionales, además se mantiene el carácter de *un Estado que apuntó a la desmovilización social* y privilegió la integración de una nueva clase empresarial que fue creciendo al alero del aparato estatal.

¿En qué marco se comprende el proceso de reforma?

- En relación a la coyuntura y los vaivenes de la reforma, aporta incorporar al análisis un diagnóstico de mediano plazo sobre la coalición de gobierno y su voluntad/capacidad para empujar ciertas transformaciones. Considerar por ejemplo, Garretón (2013) “Neoliberalismo corregido y progresismo limitado: los gobiernos de la Concertación en Chile 1990-2010”.
- El autor señala: Un *clima ideológico* en que predomina la idea de que no existe alternativa posible al capitalismo;
- la tensa convivencia entre una visión *de derecha* (cercana a los principios neoliberales), una visión *pragmática* (tecnocrática y economicista) y una visión *progresista* cuyo horizonte es el “crecimiento con igualdad”;
- y, como expresión de lo anterior, el *choque entre un discurso de corte socialdemócrata y una dirección económica de corte liberal* que se traduce en el predominio del Ministerio de Hacienda dentro de los sucesivos gobiernos.

PILARES DEL PLAN LABORAL (1979)



Visión General: Reforma Laboral

Aspectos relevantes de la reforma

- Titularidad sindical y normas de constitución de sindicatos
- Derecho a Huelga: servicios mínimos, adecuaciones necesarias, reemplazo
- Plazos y procedimientos de negociación colectiva, extensión de beneficios
- Pactos de adaptabilidad
- Organismos de mediación (como el Consejo Superior Laboral)

En lugar de prohibir las huelgas en **actividades de servicios públicos, en los que una interrupción del servicio no sería tan perjudicial al público como para justificar la prohibición total de huelga**, pueden adoptarse disposiciones dirigidas a asegurar el mantenimiento de un servicio mínimo para garantizar que se cubran las necesidades básicas de la población durante una huelga. También se podría establecer un régimen de servicio mínimo en otros servicios que son de utilidad pública, en vez de prohibir radicalmente las acciones de huelga, prohibición que debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

Fuente: OIT “Guía sobre la legislación del trabajo”

Servicios mínimos

“Los Servicios Mínimos son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para **proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa** y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios”.

Fuente: DT “Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016”

Servicios mínimos

“Como criterio general de aplicación e interpretación de la norma, es necesario tener presente que el derecho de huelga constituye un derecho fundamental y, como tal, debe ser reconocido y protegido en su esencia, sin perjuicio de que en su ejercicio deba ser armonizado con la protección del ejercicio de los demás derechos fundamentales amparados por la Constitución. En este sentido, la atención de los servicios mínimos constituye una limitación al ejercicio del derecho de huelga. Ahora bien, por tratarse de un derecho fundamental, las limitaciones o restricciones que afecten el ejercicio del derecho de huelga solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador y, por ello, deben interpretarse restrictivamente”.

Servicios Mínimos

- Servicios mínimos de seguridad.- Destinados a atender tareas procesos o áreas estrictamente necesarias para proteger bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes.
- Servicios mínimos de funcionamiento.- Destinados a atender tareas, procesos o áreas estrictamente necesarias para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.
- Servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios.

Fuente: CUT (2016) “Guía Práctica de la Ley 20.940”, Santiago.

Diagnóstico sobre servicios mínimos

“Por otra parte, se ha sostenido que el establecimiento de servicios mínimos de funcionamiento en caso de huelga solo debería poder ser posible en:

- aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término);
- aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y
- servicios públicos de importancia trascendentales”

Fuente: “Informe Anual sobre Derechos Humanos 2014, Universidad Diego Portales, pp.69

Servicios mínimos y libertad sindical

“La prohibición en estudio, si bien persigue conciliar el ejercicio del derecho de huelga con otros bienes jurídicos que pueden verse afectados, como la seguridad o la salud de la población, **constituye una afectación grave a la libertad sindical, puesto que está concebida en términos extremadamente amplios** y, lo que es peor, se entrega la calificación de las empresas que estarían privadas del ejercicio de este derecho a entidades gubernamentales (resolución triministerial), lo que no otorga las mínimas garantías del debido proceso y estará fuertemente influenciado por las concepciones ideológicas e intereses económicos del gobierno de turno”

Fuente: “Informe Anual sobre Derechos Humanos 2014, Universidad Diego Portales, pp.69

Pactos de adaptabilidad

“En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30 % del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título

La duración máxima de estos pactos será de tres años. Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado” .

Fuente: DT “Ley 20.940; Pactos sobre condiciones especiales de Trabajo;ORD. N°6084/97”

Pactos de adaptabilidad

La disposición prevista en el artículo en análisis, faculta expresamente a las partes para acordar la distribución de la jornada semanal ordinaria (45 horas) en sólo cuatro días, estableciendo en tal caso un límite diario de 12 horas, en el cual se entiende comprendida la jornada ordinaria, extraordinaria y los respectivos descansos.

Cabe recalcar que la referida disposición permite la distribución de la jornada semanal ordinaria, esto es, la jornada de 45 horas, en cuatro días. De lo anterior se sigue que la jornada ordinaria diaria no podrá ser en los cuatro días igual a 12 horas, pues en tal caso se excedería de 45 horas semanales, sino que **alguno de los días podría llegar a 12 horas, pero debiendo los demás días ajustar la jornada diaria para asegurar el cumplimiento del tope máximo de 45 horas.** En este sentido, si se quiere mantener una jornada diaria única los cuatro días en que se distribuye la jornada ordinaria semanal (45 horas), la jornada diaria debería ser de 11 horas y 15 minutos u otra opción sería contemplar una jornada de 12 horas diarias en tres días y el cuarto de 9 horas.

Fuente: DT “Ley 20.940; Pactos sobre condiciones especiales de Trabajo;ORD. N°6084/97”

Más allá de la legalidad

(...) “En contra de las primeras predicciones, la economía informal ha crecido rápidamente en casi todos los puntos del planeta, incluidos los países industrializados, y **ya no puede seguir considerándose un fenómeno temporal o marginal**. La mayor parte de los nuevos empleos de los últimos años, particularmente en los países en desarrollo y en transición, se ha creado en la economía informal”.

Fuente: OIT (2002) “Conferencia Internacional del Trabajo 90a Reunión”, Ginebra.

Marco de trabajo de la propuesta

- **Relevancia del contexto histórico:** Definición de informalidad en relación a un modelo de lo que sería un “empleo asalariado formal típico” .
- **Del sector informal a la economía informal:** No considerar sólo autoempleados y empleadores del sector informal.
- **Relación con las normas laborales:** Se define en la legalidad y/o en la práctica. Siendo esta última la dimensión más significativa.
- **Informalidad, productividad e ingresos:** No se trata de un circuito independiente y marginal de la economía.
- **Relevancia normativa del concepto (Políticas públicas):** Se define como meta la instalación de un modo de relaciones laborales históricamente definido.

Figura 5: Categorías incluidas en la economía informal

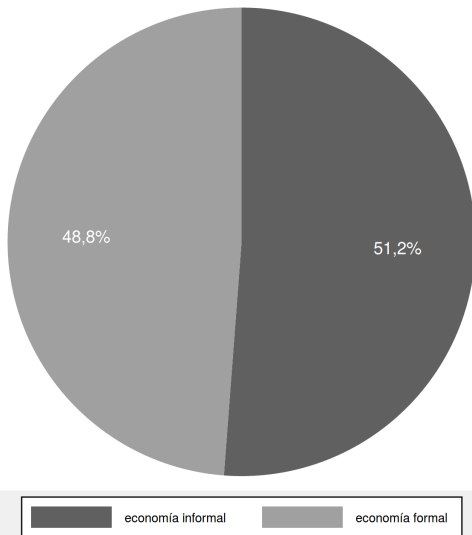
Categoría Ocupacional	Independiente		Independiente Encadenado		Empleador		Familiar Auxiliar		Dependiente		Dependiente Periférico		Miembro de cooperativa	
Situación de Empleo	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal
Empresas del sector Formal			14				1		2		11			
Empresas del sector Informal	3		15		4		5		6	7	12		8	
Hogares	9								10		13			
Unidades de Producción														

Fuente: Elaboración propia.

Empleo en la economía informal: inserción endeble

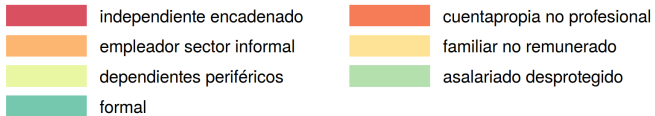
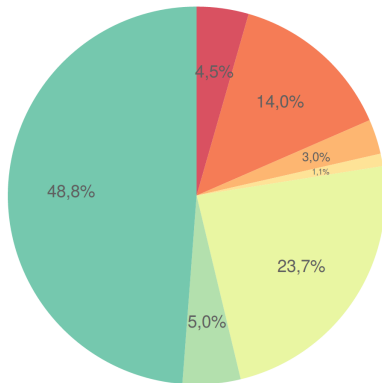
- Cuentapropia No Profesional
- Empleadores Sector Informal
- Independientes encadenados
- Familiar No Remunerado
- Dependientes Periféricos
 - Subcontratados
 - Subordinados independientes
- Asalariados desprotegidos

Distribucion de ocupados por tipo de insercion



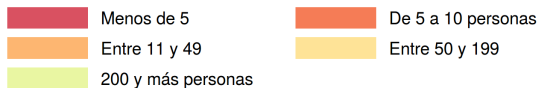
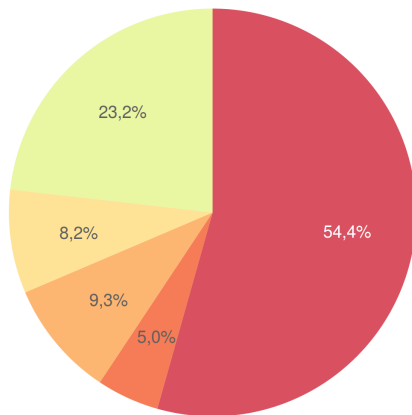
Fuente: Elaboracion propia en base a microdatos ENE AMJ2017

Distribucion de ocupados por tipo de insercion



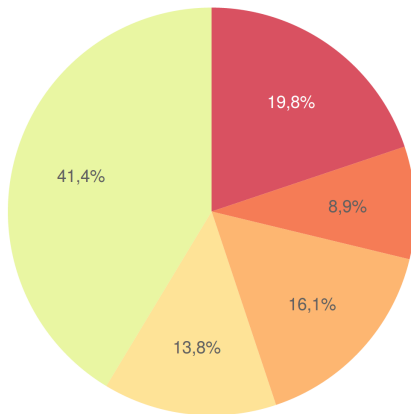
Fuente: Elaboracion propia en base a microdatos ENE AMJ2017

Ocupados economía informal por tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos ENE AMJ2017

Dependientes periféricos por tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos ENE AMJ2017

www.fundacionsol.cl / [@lafundacionsol](#) / (+562)6328141

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

