

3a Escuela de Líderes(as) sociales y sindicales

Radiografía al mundo sindical en la Región de Aysén
Desafíos de la Reforma Laboral

Benjamín Sáez R

25 de octubre de 2017

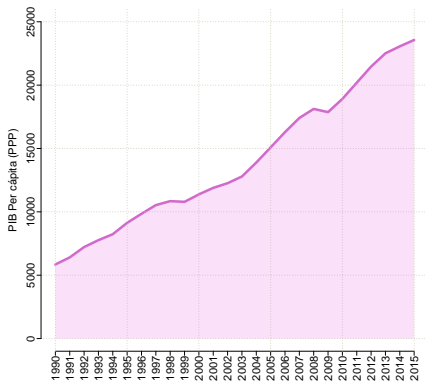


Contenidos de la presentación

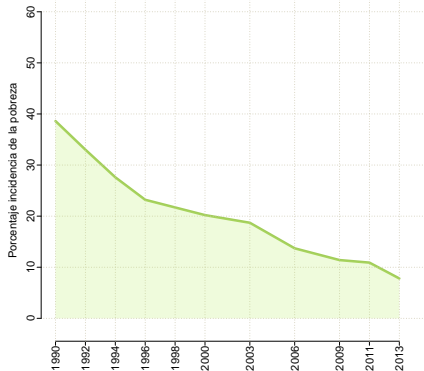
- 1 Mitos del milagro chileno
- 2 Los sindicatos y la reforma laboral
- 3 El mundo del trabajo, los límites de la normativa

Mitos del milagro chileno

Figura 1: El milagro chileno (1)



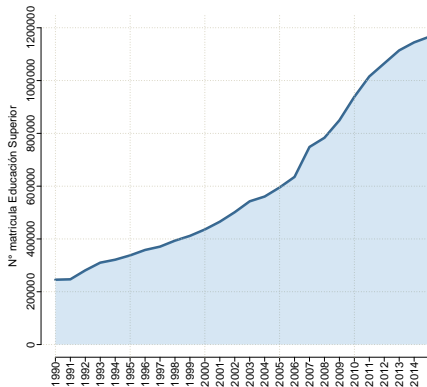
(a) PIB Percápita (PPP)



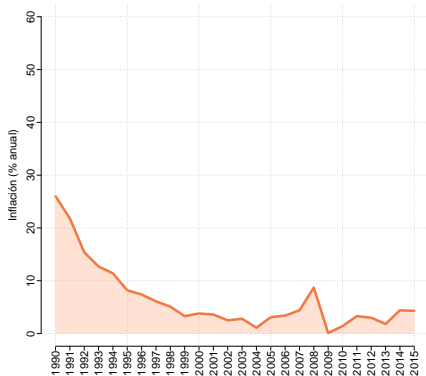
(b) Incidencia de la Pobreza

Fuente: Elaboración propia en base a datos FMI, MINEDUC, CASEN.

Figura 2: El milagro chileno (2)



(a) Matrícula Educación Superior



(b) Inflación

Fuente: Elaboración propia en base a datos FMI, MINEDUC, CASEN.

DESIGUALES

ORÍGENES, CAMBIOS Y
DESAFÍOS DE LA BRECHA
SOCIAL EN CHILE



Al servicio
de las personas
y las naciones

Las desigualdades sociales están hoy en el centro de la discusión mundial. Numerosos informes, libros e investigaciones ponen el foco en ella, suscitando debates de variada intensidad sobre sus causas, manifestaciones y consecuencias.

En Chile, decir que el país es desigual es una obviedad. La desigualdad es parte de su fisonomía histórica, un rasgo estructural del orden social desde sus inicios hasta nuestros días. Para los habitantes es un elemento esencial de cómo entienden el país donde viven y la posición que ocupan en la sociedad.

La tasa de pobreza se ha reducido de manera notoria, los ingresos de los hogares han aumentado de forma considerable, la matrícula escolar y universitaria se ha expandido significativamente y el sistema democrático se ha mostrado estable. Pese a ello, la desigualdad sigue siendo una pesada herencia de la cual Chile no parece poder desprenderse con facilidad. La persistencia de enormes diferencias socioeconómicas, que se reflejan en espacios urbanos segregados, tratos discriminatorios y capacidades muy distintas de influencia y poder, son una mancha en un listado de logros de los cuales el país puede sentirse, con justa razón, orgulloso.

Fuente: PNUD (2017) "Desiguales Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile".

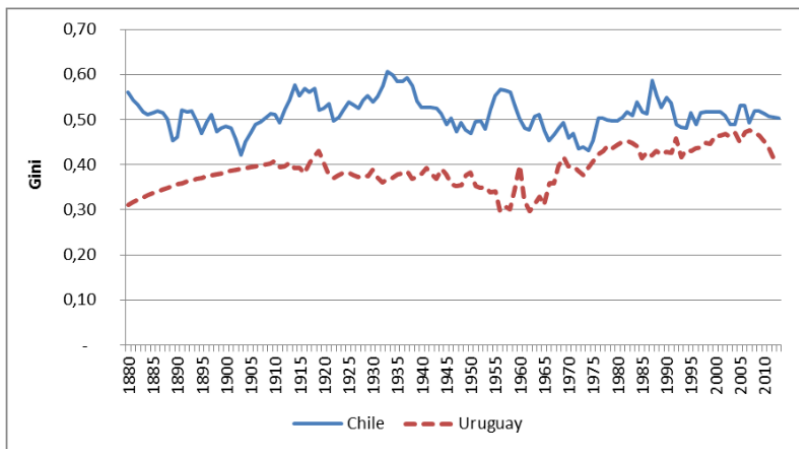
Crecimiento

- - - - -

Desigualdad

¿Es la desigualdad una constante?

Figura 3: Distribución Ingreso (Gini) Chile y Uruguay (1880-2013)



Fuente: Rodríguez (2016) "Desigualdad y Desarrollo en Chile. Historia Comparada de la Desigualdad en Chile y Uruguay", Documentos de Trabajo PNUD.

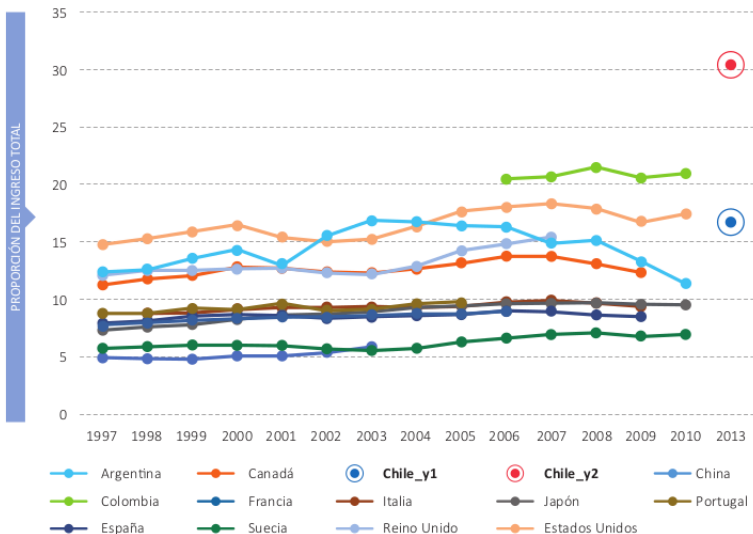
¿Quién crece cuando Chile crece?

Figura 4: Medidas de distribución del ingreso

	Coficiente de Gini	Top 0,1%	Top 1%	Top 5%
Ingreso Familiar per Cápita (CASEN)	0,504			
Ingreso Individual Percibido (CASEN+SII)	0,590	2,3%	13,9%	36,6%
Ingreso Individual Devengado (CASEN+SII)	0,684	19,5%	33,0%	51,5%

Fuente: Banco Mundial (2014) Efectos distributivos de la Reforma Tributaria de 2014

Figura 5: Participación en el ingreso del 1% más rico (ingresos percibidos para todos los países) y percibidos (y1) y devengados (y2) para Chile

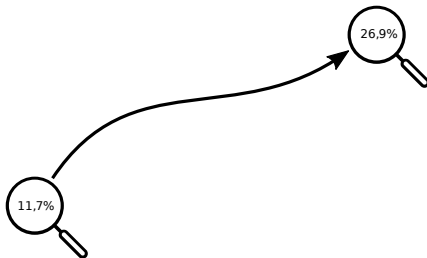


Fuente: Banco Mundial (2014) Efectos distributivos de la Reforma Tributaria de 2014

Pobreza y la fragilidad del modelo chileno

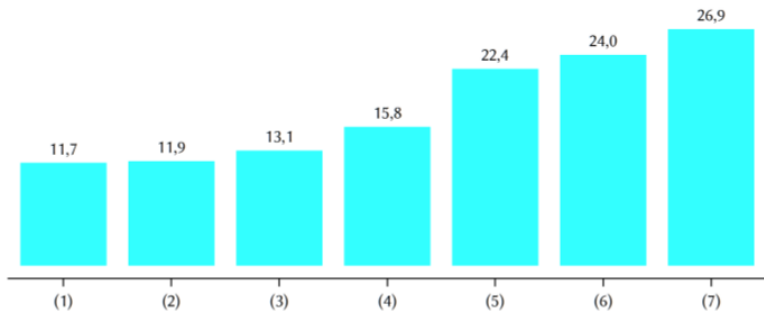
Nuevos indicadores para el debate de pobreza en Chile

Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad



Gonzalo Durán - Marco Kremerman

Figura 6: Porcentaje de pobreza según diversas fuentes de ingreso



- (1) Oficial
- (2) Sin Asignación Familiar
- (3) Sin Pensión Básica Solidaria (PBS)
- (4) Sin Subsidios (retirando todos los subsidios que se cuentan en CASEN 2015)
- (5) Sin Alquiler Imputado (precio que el propietario de la vivienda pagaría en caso de ser inquilino de la misma)
- (6) Sin Alquiler Imputado ni PBS
- (7) Sin Subsidios ni Alquiler Imputado

Fuente: Durán y Kremerman (2017) "Pobreza y la fragilidad del modelo chileno".

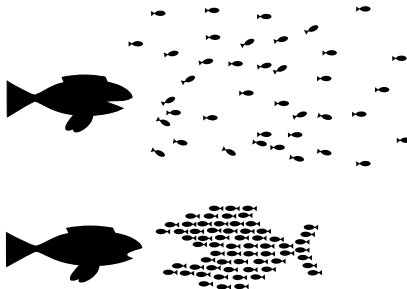
Los sindicatos y la reforma laboral

Panorama de la acción sindical

Sindicatos Pulverizados

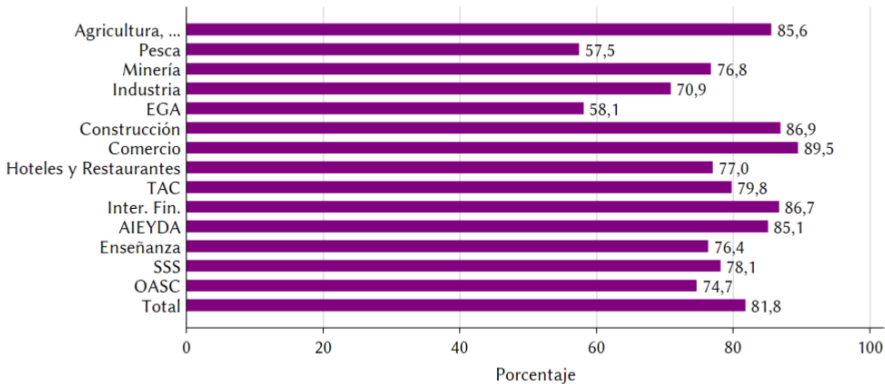
Panorama Actual y Reflexiones para la Transformación

Documentos de Trabajo del Área Sindicatos y Negociación Colectiva



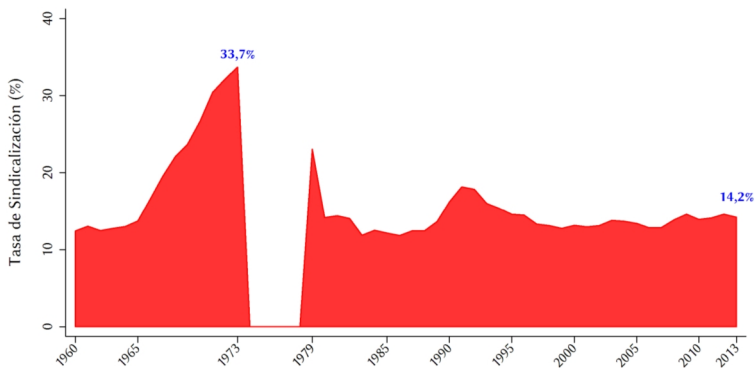
Gonzalo Durán - Recaredo Gálvez

Figura 7: Empresas de 10 o más trabajadores donde nunca ha existido un sindicato



Fuente: Sindicatos Pulverizados: Panorama actual y reflexiones para la transformación.

Figura 8: 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

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

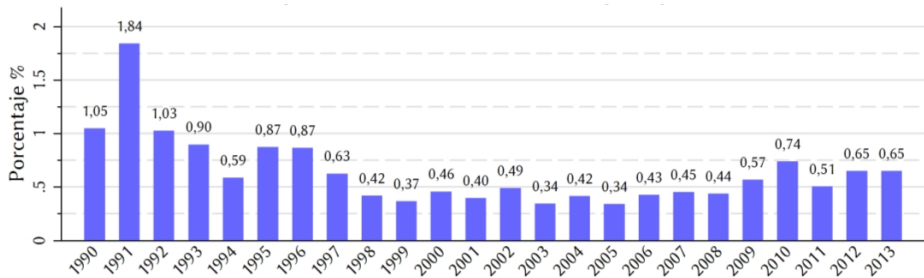
Los datos arrojados por el SIRELA dan cuenta del asentamiento de un modelo sindical en el cuál las organizaciones nacen y mueren rápidamente (esto abre una serie de hipótesis a efecto de buscar las explicaciones). Un ejemplo concreto se puede ver al cruzar información del *Anuario Estadístico 2014* de 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**

Figura 9: 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%

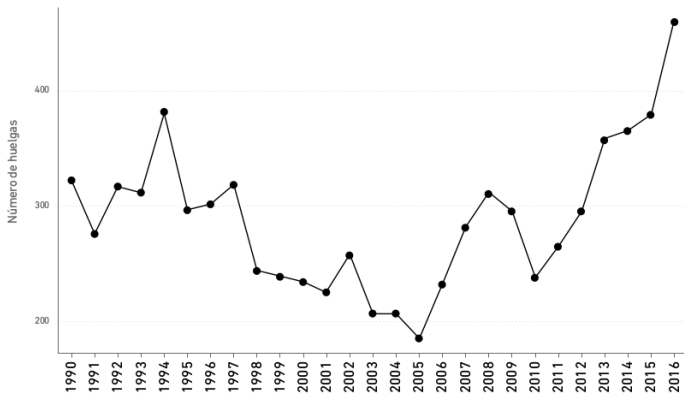
Fuente: Sindicatos Pulverizados: Panorama actual y reflexiones para la transformación.

Figura 10: Involucrados/as en huelgas respecto a total de asalariados/as sector privado (1990-2013)



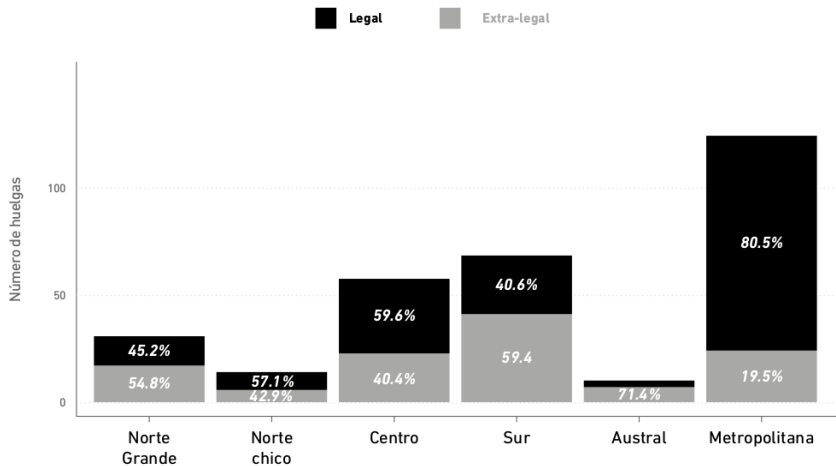
Fuente: Sindicatos Pulverizados: Panorama actual y reflexiones para la transformación.

Figura 11: Evolución huelgas laborales totales (sector público y privado) 1990-2016



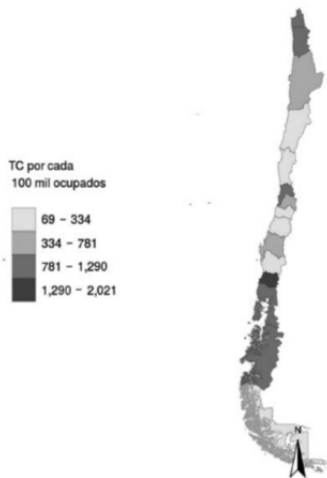
Fuente: Observatorio de Huelgas Laborales (2016) Informe Huelgas Laborales, COES.

Figura 12: Porcentaje y número de huelgas locales por zona geográfica según "legalidad" (2016)



Fuente: Observatorio de Huelgas Laborales (2016) Informe Huelgas Laborales, COES.

Figura 13: Distribución total de trabajadores/as comprometidos/as en huelgas por 100000 trabajadores/as ocupados/as



Fuente: Observatorio de Huelgas Laborales (2016) Informe Huelgas Laborales, COES.

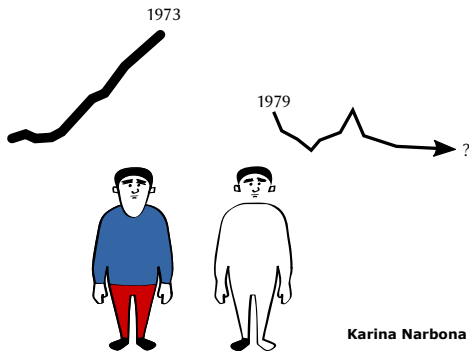
Perspectiva histórica: Plan laboral y reforma

Relevancia del Plan Laboral

- Fracasa el intento inicial de ciertos sectores del ejército para constituir un sindicalismo corporativista afín al ideario de la dictadura cívico-militar
- Esto se debió de forma importante a la relación que se fue desarrollando históricamente entre el sindicalismo y los partidos políticos de izquierda.
- En este y otros ámbitos se lleva adelante una política de disminución de la participación y organización popular. Es relevante considerar que no en todas las experiencias dictatoriales son anti-populares.
- En este contexto surge el Plan Laboral como parte de un conjunto de reformas de “modernización”. Su énfasis era la contención de la acción sindical, mediante algunos principios que hasta el día de hoy cobran fuerza en el debate de la reforma laboral.

Para una Historia del Tiempo Presente

Lo que cambió el Plan Laboral de la Dictadura



Karina Narbona

Para él (ex Ministro Piñera), el Plan Laboral que era **“única y exclusivamente un plan sindical”** correspondiente a los decretos leyes 2.756 sobre sindicatos y 2.758 sobre negociación colectiva se configuraba como una “mesa de cuatro patas”.



Fuente: Fundación SOL (2015) Cuadernillo Reforma Laboral.

Titulares de la reforma laboral

La reforma laboral prometía nivelar la cancha entre sindicatos y empresarios, reparando la asimetría reflejada en la normativa laboral actual. Finalmente, los principales aspectos recogidos en la ley se refieren a:

- 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)

Servicios mínimos ¿a favor o contra el derecho a huelga?

El debate y aplicación del mecanismo de servicios mínimos es indicativo sobre los énfasis y orientación final de la reforma en relación a los sindicatos y su margen de acción.

- En las recomendaciones internacionales (OIT) los servicios mínimos se recomiendan en el caso de aquellos servicios esenciales cuya interrupción podría poner en riesgo la salud y seguridad de la población.
- Se han desarrollado como alternativa en aquellos servicios en que -debido a estas razones- se limita el ejercicio del derecho a huelga.
- Su sentido original es por tanto ampliar el derecho a huelga para sectores que han visto históricamente restringido este derecho.
- En la Reforma Laboral se aplican con un sentido inverso, para limitar el derecho a huelga, incluso en empresas del sector privado más allá de los servicios estratégicos.

Servicios Mínimos (OIT)

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 (Reforma)

“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 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

Servicios mínimos (Reforma)

“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”.

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

Sector bancario: Reemplazo electrónico

“El 22 de mayo, la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente evacuó una resolución que dejó en 134 los trabajadores que el sindicato debería facilitar a la empresa en caso de huelga. Desglosados en 94 vigilantes y 40 personas en cargos de informática. Para el sindicato es incomprensible esta resolución, que, en la práctica **ofrece vigilantes para mantener la totalidad de las sucursales abiertas durante 12 horas y el funcionamiento on line de la empresa, hecho que denunciaron como una verdadero “reemplazo electrónico”**, el viernes 2 de junio en una movilización conjunta con la Confederación Bancaria en las puertas de la Dirección Nacional del Trabajo.

Para Juan Vergara, asesor jurídico de Sindicato Ripley (...) Si bien deja fuera la atención presencial al público, le garantiza al banco seguir operando a través de su soporte tecnológico. “No puede ser que un segmento completo de trabajadores tenga que trabajar igual en caso de una huelga”, argumenta Dennis Castro, agregando que **se llega “al absurdo de otorgar más vigilantes de los que la empresa tiene contratados”**.

Fuente: Ana Muga “Servicios mínimos en la Banca: la anulación del derecho a huelga”, Le Monde Diplomatique.

EMPRESAS & MERCADOS

Sindicato de Banco Ripley llega a la Suprema por servicios mínimos

Mariana Marusic | 20/10/2017

Así, la agrupación de trabajadores es la primera en recurrir a la máxima instancia judicial por este tema.

El sindicato de Banco Ripley está abriendo camino para el resto de las empresas y agrupaciones de trabajadores cuando se trata de servicios mínimos: ayer se convirtieron en los primeros en llegar a la Corte Suprema por este tema.

De este modo, el máximo órgano jurisdiccional del país ahora tiene que evaluar la admisibilidad del recurso recién ingresado, y en caso de que lo apruebe, tiene que solicitar un informe a la Corte de Apelaciones de Santiago para poder resolver el recurso.

El sindicato del banco se vio obligado a recurrir a la Suprema luego de que, en primer lugar, el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se declarara incompetente en la demanda que interpuso la agrupación de trabajadores de Banco Ripley contra los servicios mínimos que determinó la Dirección del Trabajo (DT). Y, en segundo lugar, la misma Corte de Apelaciones el viernes pasado confirmó la incompetencia de los juzgados de letras del trabajo de Santiago para calificar los servicios mínimos de la entidad.

El mundo del trabajo, los límites de la normativa

Figura 14: Inserción endeble en el trabajo remunerado

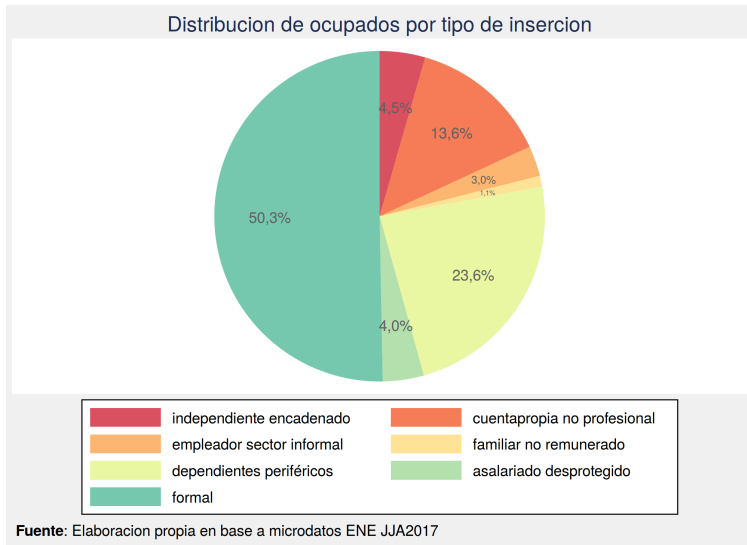


Figura 15: Dependientes periféricos por tamaño de empresa

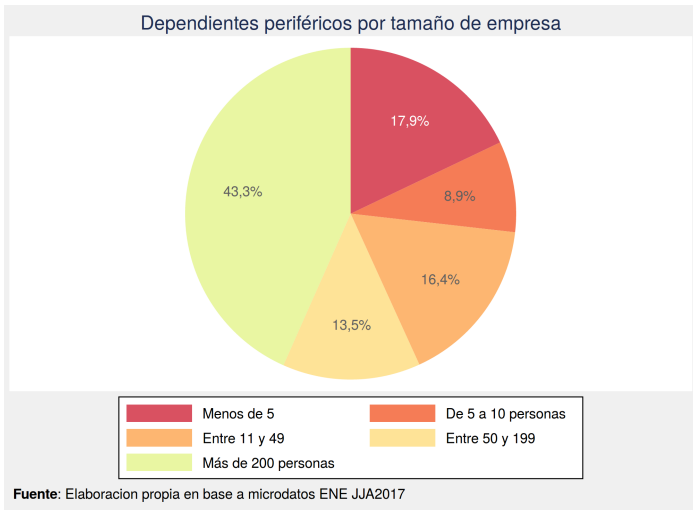


Figura 16: Panorama regional inserción endeble

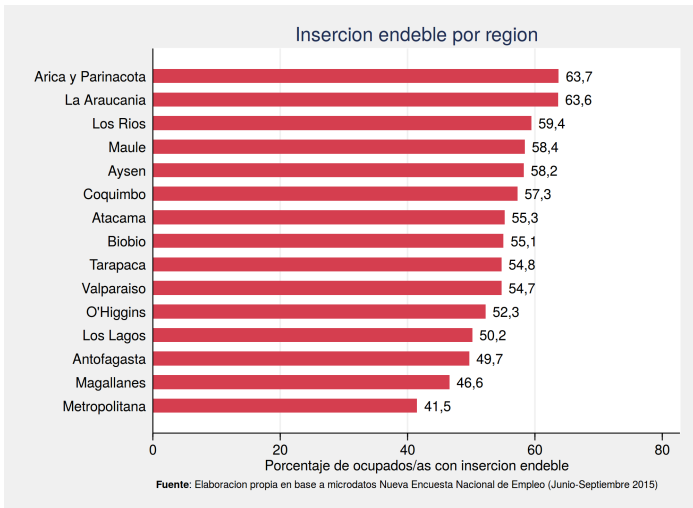


Figura 17: Participación laboral Hombres y Mujeres (1950-2014)

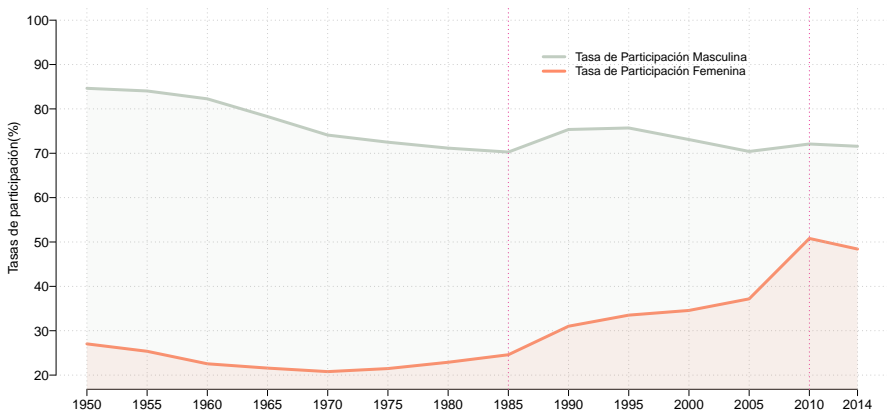
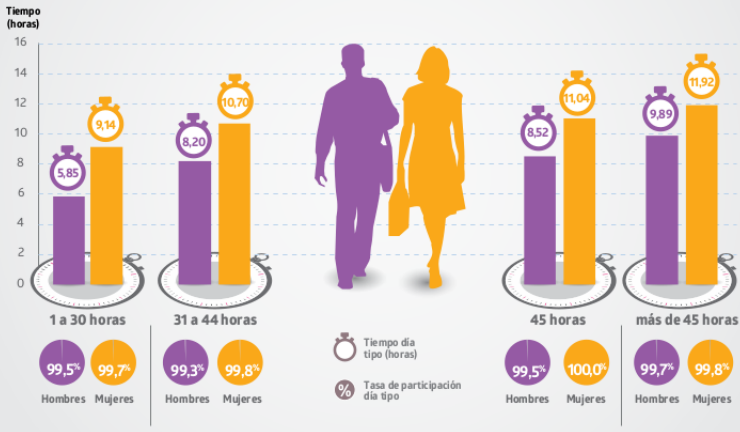


Figura 18: Carga global de trabajo

- Independiente de la jornada laboral, las mujeres presentan sistemáticamente una diferencia de al menos 2 horas de trabajo adicional respecto a los hombres.

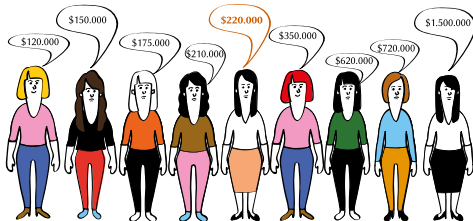


Fuente: Durán, Brega y Sáez (2015) Mujeres trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile, Fundación SOL.

Mujeres Trabajando

Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile

Documentos de Trabajo del Área Salarios y Desigualdad



Carla Brega - Gonzalo Durán - Benjamín Sáez

Figura 19: Distribución de los ingresos de la ocupación principal mujeres según región

Región	P50	P60	P70	Promedio
Tarapacá	\$ 260.000	\$ 300.000	\$ 400.000	\$ 394.485
Antofagasta	\$ 280.000	\$ 300.000	\$ 390.000	\$ 379.884
Atacama	\$ 240.000	\$ 300.000	\$ 340.000	\$ 325.465
Coquimbo	\$ 210.000	\$ 240.000	\$ 280.000	\$ 267.751
Valparaíso	\$ 210.000	\$ 230.000	\$ 290.000	\$ 286.514
Libertador	\$ 210.000	\$ 230.000	\$ 280.000	\$ 275.144
Maule	\$ 210.000	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 259.072
Biobio	\$ 210.000	\$ 230.000	\$ 290.000	\$ 278.287
Araucanía	\$ 210.000	\$ 210.000	\$ 290.000	\$ 287.432
Los Lagos	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 288.657
Aysén	\$ 220.000	\$ 280.000	\$ 350.000	\$ 357.982
Magallanes	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 380.000	\$ 373.956
Metropolitana	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 370.000	\$ 402.052
Los Ríos	\$ 210.000	\$ 220.000	\$ 280.000	\$ 275.007
Arica y Parinacota	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 276.049
Total	\$ 221.000	\$ 270.000	\$ 320.000	\$ 343.986

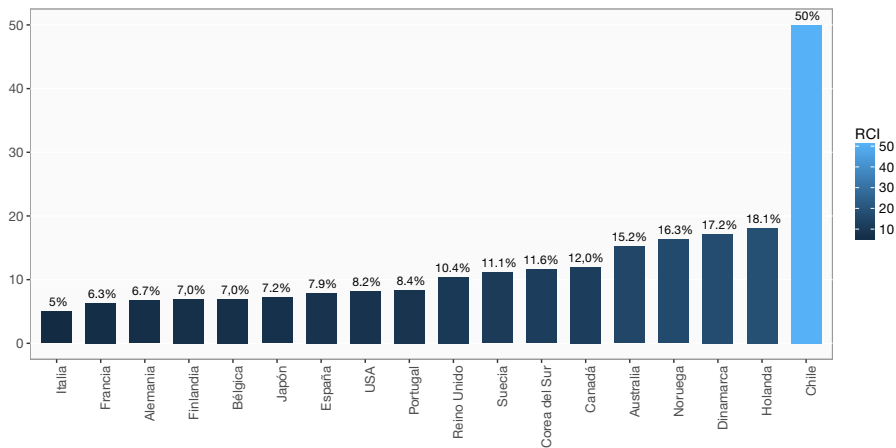
Fuente: Durán, Brega y Sáez (2015) Mujeres trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile, Fundación SOL.

Figura 20: Brechas de salario hombre/mujer por Rama

Rama - CIU	Mujeres	Hombres	Brechas	
			en \$	en%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 214.692	\$ 256.305	\$ 41.613	19,4%
Pesca	\$227.169*	\$ 307.756	\$ 80.587	35,5%
Minas y Canteras	\$715.933*	\$ 747.991	\$ 32.058	4,5%
Industrias manufactureras	\$ 259.539	\$ 409.143	\$ 149.604	57,6%
Electricidad, Gas y Agua	\$394.486*	\$530.011*	\$ 135.525	34,4%
Construcción	\$426.063*	\$ 403.960	-\$ 22.103	-5,2%
Comercio al por mayor y al por menor	\$ 239.907	\$ 372.904	\$ 132.997	55,4%
Hoteles y Restaurantes	\$ 247.907	\$ 347.290	\$ 99.383	40,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 407.662	\$ 440.086	\$ 32.424	8,0%
Intermediación financiera	\$ 716.817	\$ 1.093.191	\$ 376.374	52,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 517.773	\$ 905.363	\$ 387.590	74,9%
Administración pública y defensa	\$ 570.380	\$ 638.794	\$ 68.414	12,0%
Enseñanza	\$ 441.738	\$ 601.692	\$ 159.954	36,2%
Servicios sociales y de salud	\$ 496.735	\$ 784.051	\$ 287.316	57,8%
Otras act. de servicios comunitarios, sociales y pers.	\$ 313.959	\$ 401.678	\$ 87.719	27,9%
Hogares privados con servicio doméstico	\$ 175.644	\$ 242.430	\$ 66.786	38,0%

Fuente: Durán, Brega y Sáez (2015) Mujeres trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile, Fundación SOL.

Figura 21: Carga financiera de los hogares en Chile



Fuente: Kremerman y Páez (2017) Endeudar para Gobernar y Mercantilizar, Fundación SOL.

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

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

