

LAS RELACIONES LABORALES EN CHILE

DIEGO LOPEZ

Como sabemos, en Chile se aplicó muy tempranamente respecto a los otros países de América Latina, un proyecto de legislación laboral y previsional políticamente diseñado, no para resolver problemas ocupacionales coyunturales sino como forma de realizar un ideal de sociedad supeditada al mercado, que de hecho operó como una severa reforma estructural de desmantelamiento de la institucionalidad laboral y previsional para promover un libre funcionamiento del mercado de trabajo.

En ese sentido, la legislación chilena no fue sometida a presión para obtener su debilitamiento como forma de facilitar la inversión y el empleo. Se trató de una apertura unilateral e intensa, auto aplicada para estimular anticipada y vigorosamente la inversión extranjera y redirigir la economía nacional hacia la exportación diversificada de recursos naturales. Tales reformas, implementadas por decreto por un gobierno de facto, no obtuvieron un mejoramiento del desempeño económico ni una batida contra el desempleo. Muy por el contrario: la productividad y los salarios no dejaron de disminuir mientras aumentaba considerablemente el desempleo y el crecimiento económico se mantenía bajo.

Estas reformas estructurales incluyeron, por cierto, una poda sistemática y radical de los derechos laborales individuales y colectivos así como el abandono de la financiación y administración públicas de los fondos previsionales y de salud. De esta forma, se aplicó una intensa desprotección laboral y una individualización del ahorro previsional y del seguro de salud, todo ello como una transformación radical y necesaria para la instalación de un nuevo sistema económico centrado en la promoción de la inversión empresarial, el abstencionismo estatal y la desregulación.

Así las cosas, los últimos 13 años de actividad legislativa en Chile en materia laboral se han dedicado a recomponer, en parte, algunos grados de protección social que se perdieron dramáticamente en 1978. La reconstrucción democrática que se inició en 1990 incluía un restablecimiento de los derechos laborales, individuales y colectivos, que habían sido abrogados por la dictadura. Sin embargo, en general puede decirse que los sucesivos proyectos de reforma en esta materia han tenido sólo relativa fortuna y que pese a obtener un mejoramiento legal en puntos precisos de la legislación del trabajo, en rigor el esquema de relaciones laborales ideado en 1978 como una política de ajuste sigue relativamente vigente, particularmente en lo que a limitaciones de la negociación colectiva y huelga se refiere, y al amplio reconocimiento de facultades empresariales para contratar, despedir y establecer condiciones de trabajo.

En lo referido al sistema previsional de capitalización individual actualmente vigente, que derogó el antiguo sistema de reparto y fue también implementado como parte de las reformas estructurales de fines de la década de 1970, no se ha intentado hasta ahora

ninguna reforma pese a que la evidencia indica que no han mejorado los niveles de cobertura previsional e incluso para la gran parte de la población económicamente activa se prevé que difícilmente obtendrán beneficios previsionales suficientes en su edad pasiva.

La tarea política de reconstruir los derechos laborales durante la transición democrática, intentó en un comienzo ser aplicada mediante el diálogo social auspiciado por el gobierno, que incluyera a las organizaciones de trabajadores y de empresarios más representativas; intentos que fracasaron rápidamente por la fuerte actitud anti sindical de las corporaciones empresariales, una creciente priorización de los objetivos de política macro económica por sobre los de carácter social en el gobierno y una imparable pérdida de protagonismo del movimiento sindical. Actualmente las organizaciones sindicales resultan impotentes para enfrentar la pérdida de derechos y el predominio de criterios económicos para incentivar la inversión empresarial, la reducción de la inflación, la discreción salarial y la flexibilidad laboral. La perspectiva sindical es de un abandono político y la imposibilidad de modificar sustancialmente las actuales características del diseño económico y social.

Por otra parte, si bien Chile exhibe un grado significativo de ratificación de convenios internacionales en materia de derechos laborales, incluida la ratificación reciente de los llamados tratados fundamentales de la **OIT** (Organización Internacional del Trabajo) que reconocen derechos fundamentales en materia laboral¹, en la práctica ha sido muy difícil que tales instrumentos tengan vigencia efectiva en el ordenamiento interno; por las propias limitaciones de la ley que no reconoce expresamente algunos de esos derechos (el derecho de huelga y la negociación colectiva siguen siendo puntos pendientes) y por una tradicional resistencia judicial a aplicar directamente tratados internacionales mientras no estén expresamente ratificados por la legislación interna (típico caso de la todavía deficiente protección legal al principio de igualdad y no discriminación en el trabajo, ampliamente reconocido en tratados internacionales ratificados por Chile pero aún insuficientemente protegido por la legislación nacional).

La reciente reforma laboral, vigente desde diciembre de 2001, es el último capítulo de esta historia legislativa. A medio camino entre terminar la tarea de reponer derechos fundamentales en materia laboral y promover a la vez la creación de empleos en la alicaída economía nacional, esta reforma transitó durante toda su tramitación entre el objetivo protector y el flexibilizador. En rigor, reforzó el ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva, pero también amplió ciertos márgenes de flexibilización del contrato de trabajo, mediante el reconocimiento de la posibilidad empresarial de recurrir

¹ La Declaración de la **OIT** sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la 86.a reunión Ginebra en junio de 1998, considera que son Convenios de la OIT considerados fundamentales los siguientes: 87 y 88 sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 100 y 111 sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; 29 y 105 sobre a eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y 138 sobre la abolición efectiva del trabajo infantil. Todos estos convenios han sido ratificados por Chile, como así también lo ha sido la Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer, aunque aún está pendiente la aprobación de su protocolo facultativo.

habitualmente a modalidades contractuales diferentes al contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo: contrataciones por tiempo determinado, contrato part time o de tiempo reducido de trabajo, contrato de aprendizaje y trabajo temporal o suministro de trabajadores.

Al aprobarse la reforma laboral, hasta hoy día criticada severamente por el sector empresarial y la oposición, el gobierno dio por concluida la tarea de recomponer los derechos del trabajo, aun cuando la reforma fue a todas luces insuficiente en el reconocimiento de la negociación colectiva y el derecho de huelga, entre otros. Por ello, es difícil esperar nuevas iniciativas legales para mejorar derechos laborales en la actual administración. Por el contrario, recientemente el gobierno se ha mostrado interesado en incorporar nuevas normas flexibilizadoras a la legislación laboral ante las dificultades de disminuir los índices de desempleo en el país, particularmente respecto a permitir la flexibilización sobre la duración y la distribución de las jornadas de trabajo; originalmente con la idea de que dichas flexibilizaciones fueran resultado de negociaciones colectivas, aunque no necesariamente con sindicatos, pero finalmente optando por la autorización administrativa de la Dirección del Trabajo para que las empresas puedan implementar jornadas excepcionales.

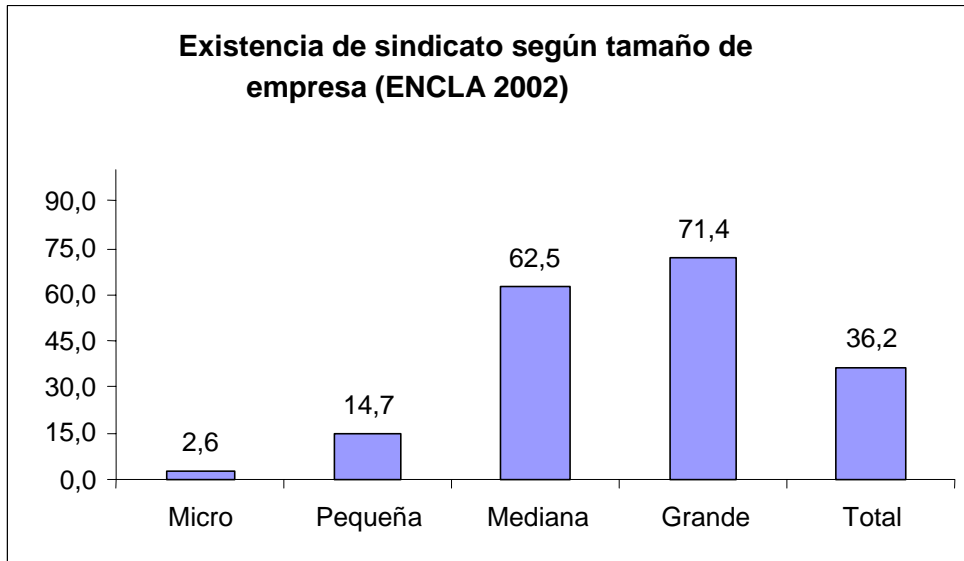
En síntesis, el paradigma flexibilizador que predica la inevitabilidad de la pérdida de derechos laborales y previsionales, que se reflejó intensamente en la legislación chilena desde muy temprano, no fue del todo corregido y nada augura que lo será en el mediano plazo. Los derechos laborales en Chile, como lo indican los datos disponibles, padecen de escasa protección y de peor eficacia e incluso deben resistir permanentes embates que aconsejan nuevas derogaciones para promover la movilidad laboral y el uso empresarial de mano de obra.

DATOS DE SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

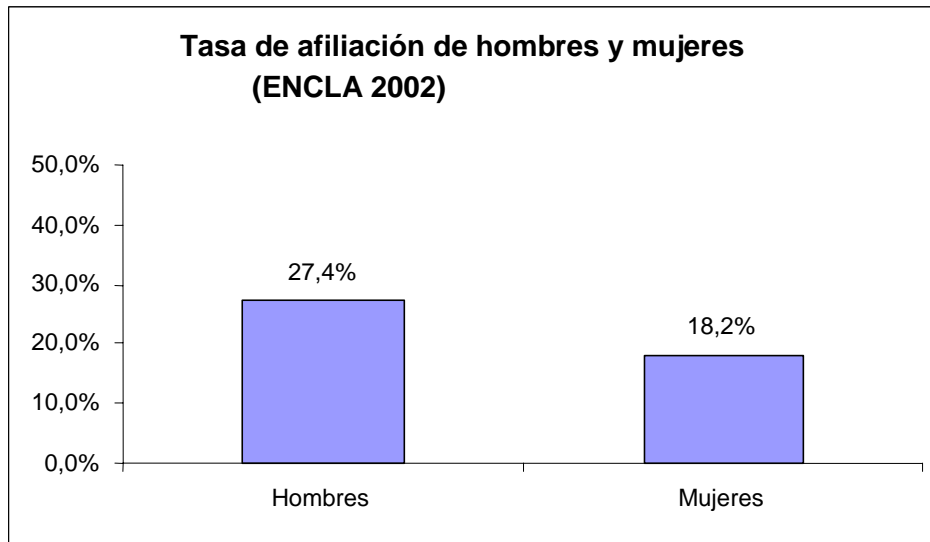
D) TASA DE SINDICALIZACIÓN

- Tasa de afiliación sobre el total de ocupados: **10.9%**
- Tasa de afiliación sobre el total de trabajadores asalariados: **17.1%**.
- Tasa de afiliación sector público sobre el total de ocupados: **13.8%**
- Tasa de afiliación sector público sobre total de trabajadores asalariados del sector: **21.5%**.

II) SINDICALIZACIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA



III) SINDICALIZACIÓN POR SEXO



IV) EVOLUCION TASA DE SINDICALIZACIÓN

	SINDICATOS EMPRESA		SINDICATOS INTER EMPRESA		SINDICATOS TRABAJAD. INDEPENDIENTES		SINDICATOS TRABAJAD. TRANSITORIOS		TOTAL	
	Sindi Catos	Socios	Sindi catos	Socios	Sindi catos	Socios	Sindi catos	Socios	Sindi catos	Socios
1990	5822	417514	676	69651	2039	90987	324	28660	8861	606812
2001	9219	350549	1050	74431	4445	133472	478	41158	15192	599610
		-16%		6.9%		46.7%		43.6%		-1.2%

V) LA SINDICALIZACIÓN EN LA REFORMA LABORAL

- *Nuevas facilidades para constituir Sindicatos* (tipos de sindicatos; quórum de constitución; Constitución temporal de un sindicato; Constitución de un sindicato por cada establecimiento de la empresa).
- *Fuero para constituir Sindicato*

VI) AFILIACIÓN SINDICAL CON REFORMA LABORAL

NUEVOS SINDICATOS FORMADOS AÑOS 2000 A 2002			
	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>
Sindicatos constituidos	578	518	1.042
Trabajadores afiliados	27.155	20.951	36.992
Promedio de socios	47,0	40,5	35,4
Sind. Constituidos con menos de 25 socios	No corres ponde	No corres ponde	281

VII) PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES SOBRE LA NO SINDICALIZACIÓN EN CHILE (ENCLA 2002)

- 45.3% No se sindicalizan por temor a consecuencias negativas para su trabajo.
- 26.8% No ven utilidad del Sindicato.
- 15.6% Otras razones.
- 12.3% Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados.

VIII) PRÁCTICAS ANTISINDICALES

La reforma laboral incorporó innovaciones importantes:

- *Aumento monto de multas aplicables.*
- *Práctica antisindical con despido de trabajador con fuero*
- *Práctica antisindical con despido de trabajador sin fuero*
- *Nuevas facultades de Dirección del Trabajo*
- *Juicio especial para prácticas antisindicales*
- *Publicación de empresas condenadas judicialmente por prácticas antisindicales*

IX) PRÁCTICAS ANTISINDICALES CON REFORMA LABORAL

Denuncias por prácticas antisindicales presentadas en el periodo enero-noviembre de cada año		
	2001	2002
Enero	44	46
Febrero	47	44
Marzo	45	79
Abril	27	74
Mayo	46	59
Junio	44	84
Julio	20	77
Agosto	29	59
Septiembre	22	72
Octubre	66	85
Noviembre	67	60
	457	739

X) TASA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE

	(1) INSTRUMEN- -TOS	(2) TRABAJ. INVOLUC. *	(3) TRABAJ. CUBIERT. **	(4) OCUPA- DOS (Miles)	(5) SINDICA LIZADO S	(3/4) CUBIE RTOS/ OCUP ADOS	(3/5) CUBIERTO S/ AFILIADOS
1990	2.419	186.198	407.307	4459.6	606.812	9.1%	67.1%
2001	2.285	160.127	342.919	5479.4	599.610	6.3%	57.2%
	-5.5%	-14.0%	-15.8%	22.9%	-1.2%		

* Trabajadores que negocian en el año

** Trabajadores durante todo el proceso de negociación, es decir, en un período de dos años, período que sin embargo se hace mayor en los últimos años.

XI) PERCEPCIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ENCLA 2002:			
Razones por las que no ha habido negociación colectiva los últimos cinco años			
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Imposibilidad legal	2,4	13,5	12,9
No hubo quórum	16,1	2,0	2,7
Por una actitud negativa de la empresa	3,7	2,8	2,8
Los trabajadores no estaban interesados	1,2	35,1	33,5
No hay sindicato	26,6	35,5	35,1
La empresa ofreció mejoras sin negociación	50,0	7,4	9,5
Otra razón	0,0	3,7	3,5
Total	100,0	100,0	100,0

ENCLA 2002:	
Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de la negociación colectiva	
Muy conveniente	38,6
Conveniente	37,1
Medianamente conveniente	14,6
Inconveniente	8,1
Muy inconveniente	1,7
Total	100

ENCLA 2002:			
Percepción de los empleadores sobre conveniencia de la negociación colectiva			
	1998	1999	2002
Muy conveniente	9,0	8,2	10,2

Conveniente	46,6	44,1	38,8
Medianamente conveniente	4,6	25,7	29,9
Inconveniente	35,0	19,3	18,6
Muy inconveniente	2,8	2,7	2,6
No sabe	2,0	-	-
Total	100,0	100,0	100,0
ENCLA 2002:			
Calificación de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva			
	1998	1999	2002
Muy buenos	6,0	7,4	13,3
Buenos	43,4	44,0	35,4
Regulares	43,4	38,9	34,0
Malos	6,8	8,2	16,1
Muy malos	0,4	1,6	1,2
Total	100,0	100,0	100,0

XII) NEGOCIACIÓN COLECTIVA ...Y CON REFORMA LABORAL (hasta sept. 2002)

Características de sistema legal de Negociación colectiva:

- *Acceso legalmente limitado*
- *Materias negociables limitadas*
- *Procedimiento sobrerregulado y un procedimiento informal (Contrato y Convenio colectivo)*
- *Limitada a nivel de empresa y no supra empresa*
- *Acceso muy bajo en la práctica*

Negociación Colectiva	1999	2000	2001	2002 hasta sept
<i>Total Instrumentos colectivos</i>	2.319	2.052	2.285	1.244
Número de Contratos	1.434	1.302	1.294	915
Número de Convenios	885	749	991	328

Número de Fallos		1		
<i>Total Trabajadores involucrados</i>	<i>161.825</i>	<i>182.792</i>	<i>160.197</i>	<i>113.898</i>
Trabajadores involucrados contratos	97.461	119.388	89.878	77.654
Trabajadores involucrados convenios	64.364	62.917	70.319	36.244
Trabajadores Involucrados Fallos		487		
Negocian sindicatos	1.375	1.296	1.285	972
Negocian grupoos	946	801	1.000	272
Trabajadores involucrados Neg. Sindicatos	118.069	123.675	104.561	96.313
Trabajadores involucrados Neg Grupos	43.765	59.117	55.636	17.621
Miles personas habilitadas para Negociar(Ocup-500) [2002 proporcional (3/4)]	3.259	3.240	3.236	2.444
Tasa de negociación (involucrados/habilitados)	5,0%	5,6%	5,0%	4,7%

Reforma Laboral incorporó innovaciones a negociación colectiva:

- *Prolongación del fuero durante proceso de negociación colectiva*
- *Reguló proceso de negociación informal*
- *Derecho de información*

XIII) CONFLICTOS LABORALES ...Y CON REFORMA LABORAL (Hasta Sept. 2002)

Características del sistema legal:

- *Huelga sólo en procedimiento reglado de negociación colectiva*
- *Derecho del empleador a contratar reemplazantes*

	1999	2000	2001	2002 (hasta Sept.)
<i>Número Total de Huelgas realizadas</i>	<i>219</i>	<i>217</i>	<i>189</i>	<i>179</i>
Número de Huelgas Legales realizadas	108	125	86	87
Número de Huelgas Ilegales todos	111	92	103	92

sectores				
<i>Total de Trabajadores involucrados en Huelgas</i>	92.170	185.311	57.288	393.516
Trabajadores involucrados Huelgas Legales	10.667	13.227	11.591	11.694
Trabajadores involucrados Huelgas Ilegales	81.503	172.084	45.697	381.822
<i>Total de Días-hombre en huelga</i>	260.882	300.395	230.133	541.010
Días Hombre Huelgas Legales	103.232	114.306	127.157	170.610
Días Hombre Huelgas Ilegales todos sectores	157.650	186.089	102.976	370.400
Huelgas con reemplazo				28
Trabajadores reemplazados				996
Huelgas legales aprobadas	163	205	172	282
Actuaciones de buenos oficios en las huelgas				132

Novedades de la reforma:

- *Mantuvo facultad de contratar reemplazantes pero estableció bono*
- *Sistema de buenos oficios por solicitud de una de las partes en conflicto.*

XIV) RESULTADOS JUDICIALES (PRELIMINAR)

Resultados juicios ordinarios y de menor cuantía en que se reclama algún tipo de prestación, con cumplimiento incidental

Consta pago	26	16.9%
No consta pago	128	83.1%
Total	154	100.0%

Resultados juicios de ordinarios y de menor cuantía en que se reclama algún tipo de prestación, terminados en conciliación

Consta pago	127	47.5%
No consta pago	140	52.5%

Total	267	100%
-------	-----	------

Resultados juicios ejecutivos

Consta pago	12	20.7%
No consta pago	46	79.3%
Total	58	100%