

CLAPES UC

Centro Latinoamericano de
Políticas Económicas y Sociales

El PL de Reforma Laboral y propuestas para un mejor dialogo laboral

Felipe Larraín B.

Presentación ante la Comisión de Trabajo del Senado
4 de agosto de 2015

Objetivos de una Reforma Laboral

Objetivos de una Reforma Laboral

- Estimular la creación de empleo
- Generar las condiciones para un crecimiento sostenible de las remuneraciones
- Mejoras en la calidad del empleo:
 - Generación de habilidades, capacitación y desarrollo profesional
 - Salud y bienestar en el trabajo
 - Conciliación de la vida laboral con la vida profesional
 - Protección social y derechos laborales
 - Buenas relaciones laborales e instancias adecuadas para el diálogo y la negociación

**El Proyecto de Ley
Propuesto:
Elementos de Análisis**

Titularidad sindical y beneficios de la negociación colectiva

- La **titularidad sindical** establece un verdadero **monopolio sindical** sobre el proceso de negociación colectiva
- Sólo en empresas sin sindicato se reconoce el derecho a que los trabajadores puedan unirse en grupos para negociar colectivamente

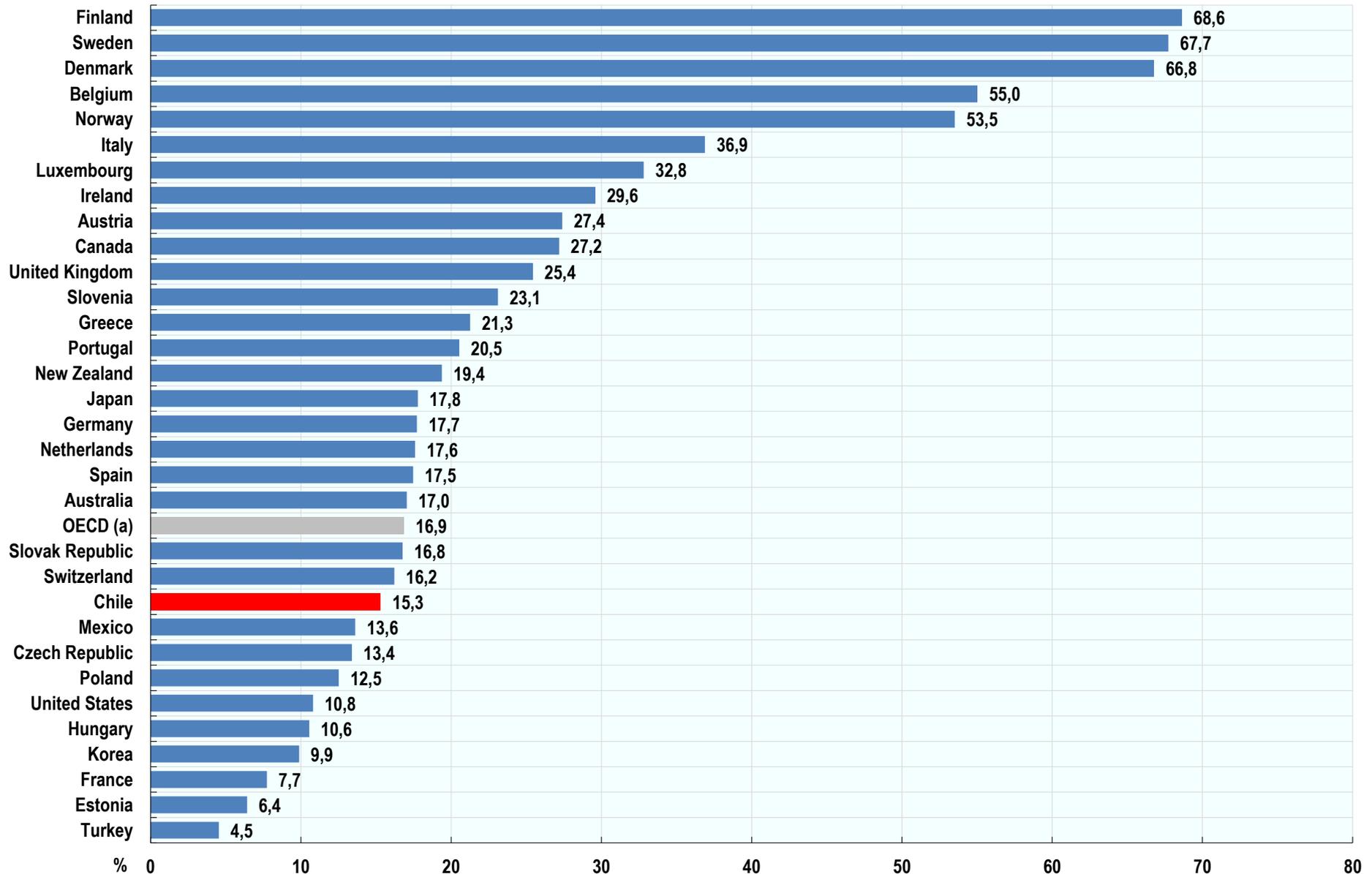
Pero además:

- Sólo mediante acuerdo entre sindicato y empleador podrán extenderse los beneficios de la negociación a los no afiliados. La extensión unilateral de los beneficios negociados será considerada práctica antisindical.

Proponemos: mecanismo que no genere sindicalización artificial pero que elimine desincentivos a la afiliación:

- Trabajadores que se acojan a beneficios del convenio colectivo deberán pagar (100%) de la cuota que pagan trabajadores afiliados al sindicato
- Extender beneficios de la negociación colectiva a todos los trabajadores en línea con recomendaciones de la OCDE y la OIT

Tasas de sindicalización en la OCDE 2013



Efectos de una mayor sindicalización (forzosa)

- De acuerdo a estimaciones de CLAPES UC la elasticidad del empleo asalariado al salario real es de -0,4
- Aumento de la tasa de sindicalización de cerca de 15% a 30%, con un mark-up salarial de 16%, se traduciría en una pérdida de entre 44 mil y 65 mil empleos asalariados

Prohibición de reemplazo en huelga

- PL elimina la facultad del empleador de reemplazar durante huelga con trabajadores propios o externos a la empresa
- Proponemos:
 - Conciliar los objetivos de que la huelga sea una herramienta legítima de negociación y al mismo tiempo no paralizar el proceso productivo
 - Permitir reemplazar internamente a los trabajadores que van a huelga al momento de rechazar la última oferta del empleador
 - Mantener posibilidad de reemplazo actualmente vigente a empresas ligadas a servicios de necesidades básicas (Ej. alimentación) y a las que se dediquen a la producción de bienes rápidamente perecibles, y que no tienen la opción de mantener en inventario los productos para hacer frente a sus obligaciones con los clientes en caso de huelga

Reemplazo en huelga: países OCDE

Países	Se permite reemplazo		Países	Se permite reemplazo	
	Externo	Interno		Externo	Interno
Alemania	Si	Si	Irlanda	No	Si
Australia		Si	Islandia		
Austria		Si	Israel	No	Si
Bélgica			Italia	No	Si
Canadá	No	Si	Japón		Si
Chile	Si	Si	Luxemburgo		
Corea			México	No	No
Dinamarca			Noruega		Si
Eslovaquia	No	Si	Nueva Zelanda	No	Si
Eslovenia	No	Si	Países Bajos	No	Si
España			Polonia		Si
Estados Unidos	Si	Si	Portugal	No	Si
Estonia			Reino Unido	Si	Si
Finlandia		Si	República Checa	No	Si
Francia	No	Si	Suecia		Si
Grecia	No	Si	Suiza		
Hungría	No	Si	Turquía	No	Si

Evidencia reemplazo en huelga: Caso de Canadá

- Cramton et al. (1999) revelaron que la prohibición de reemplazo:
 - aumentó la incidencia de huelgas en un 12%
 - aumentó la duración de éstas en 31,6 días.
 - aumentó los salarios reales en 4,4% en corto plazo y 14% en largo plazo
- Budd (2000) encuentra que políticas de prohibiciones de reemplazo que restringe tanto el uso de reemplazos permanentes como temporales tiene efectos negativos en el empleo

Resumen de impactos sobre empleo

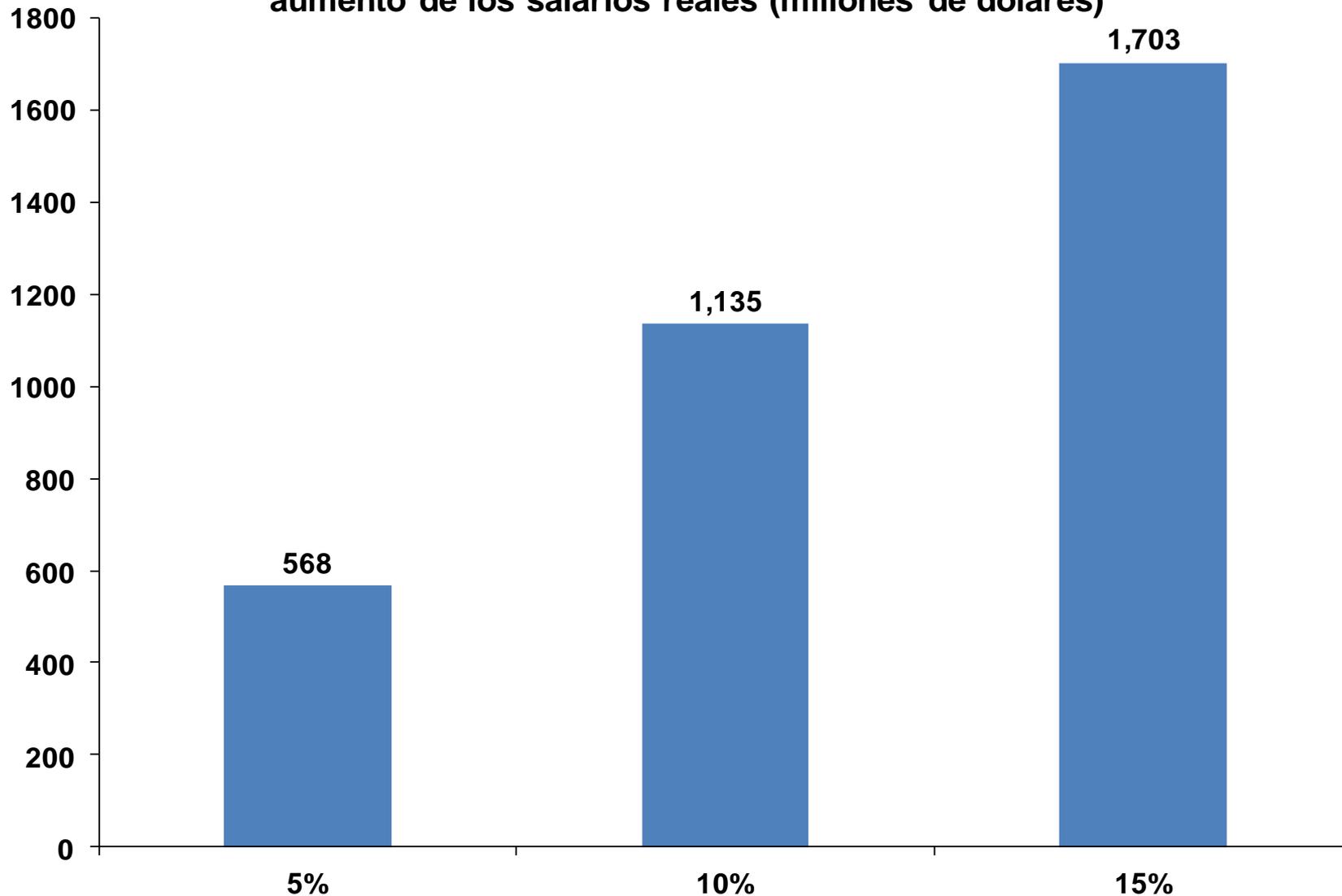
Supuestos:

- Elasticidad del empleo asalariado al salario real: -0,4
- Impacto sobre salarios reales de Cramton et al (1994): 4,4% en corto plazo y 14% en largo plazo
- Tasa de sindicalización llega a 30%

	Empleos perdidos	
	Corto plazo	Largo plazo
Aumento forzado de la sindicalización	55.000 Rango (44.000 – 65.000)	55.000 Rango (44.000 – 65.000)
Eliminación de reemplazo en huelga	30.000	95.000
Total Corto Plazo	85.000	
Total Largo Plazo		150.000

Impacto en recaudación fiscal

Pérdida de recaudación fiscal ante distintos escenarios de aumento de los salarios reales (millones de dólares)



**Este proyecto se
puede mejorar mucho:
algunas propuestas**



Propuestas para un Chile con mejor diálogo laboral

Juan Bravo M.
Rodrigo Cerda N.
Macarena Kutscher C.
Felipe Larraín B.

Documento de Trabajo N°15

www.clapesuc.cl



Propuestas Laborales para un Chile con más empleos

Juan Bravo M.
Rodrigo Cerda N.
Macarena Kutscher C.
Felipe Larraín B.

Documento de Trabajo N° 16
Junio 2015

www.clapesuc.cl

Chile con + empleos: propuestas

- Protección del empleo en tiempos de crisis
- Retomar PL de Trabajo a Distancia o Teletrabajo
- Medidas para una mayor inclusión laboral de jóvenes:
 - Reforzar el Subsidio al Empleo Joven (SEJ)
 - Reforzar y ampliar el programa +Capaz de SENCE
 - Estatuto laboral para jóvenes estudiantes
- Programa de Aprendizaje de Oficios para personas desempleadas por largo tiempo (y otros fuera de la fuerza laboral)
- Cambios al sistema de intermediación laboral

Apéndice

Protección del empleo en tiempos de crisis

- Transformar el actual seguro de cesantía para que opere no sólo en períodos de desempleo, sino durante crisis económicas
- Pactar reducción de jornada de 50%; remuneración de cargo del empleador de 50% del promedio de remuneraciones de los últimos doce meses y un 25% adicional a cargo del Seguro de Cesantía
- Así: reducción de jornada de 50% con un pago del 75%
- ¿Quién determina la crisis?
 - Comité de expertos elabora informe
 - Ministerio de Hacienda establece por resolución (publicada en el Diario Oficial), la existencia de situación de riesgo
- Resolución vigente por hasta 6 meses

Retomar PL Teletrabajo

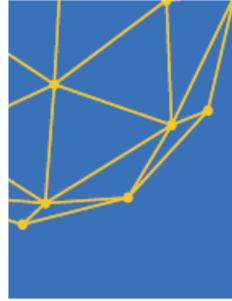
- Las TI han generado un notable aumento de la productividad, abriendo puertas a nuevas formas de trabajo que no necesitan presencia física en un recinto común para realizar un trabajo
- Proponemos retomar el PL sobre el Contrato Especial de Trabajo a Distancia ingresado en septiembre de 2010
- Este establece una normativa que permite al trabajador contar con un contrato de trabajo especial, regulando la jornada de trabajo, prevención de riesgos y accidentes laborales, permisos parentales, entre otros
- El PL otorga garantías en el ámbito del derecho colectivo y la protección social, resguardando a los trabajadores y compatibilizando su vida social y familiar con el desarrollo productivo y la competitividad de la empresa

Programa de Aprendizaje de Oficios para personas largamente desempleadas y otros grupos precarios

- Para los desempleados crónicos: programas de mayor rentabilidad son aprendizaje de oficios, complementados con técnicas de búsqueda de empleo
- Se propone crear un programa que permita el aprendizaje de oficios e incorpore técnicas de búsqueda de empleo, asimilando al actual programa +Capaz, pero dirigido a desempleados de larga duración (más de un año)
- Para que sea exitoso: hacer alianzas con instituciones que permitan realizar esta formación y cambiar el foco de los beneficiarios que hoy se dirigen únicamente hacia aquellos que cuentan con Seguro de Cesantía.
- Usar también otras fuentes: Subsidio de Cesantía, cotizaciones previsionales, declaraciones de impuestos y otros datos del SII
- Posible extensión a trabajadores informales y personas fuera de la fuerza de trabajo, en particular los trabajadores desalentados

Cambios al sistema de intermediación laboral

- Para registrarse en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es requisito ser beneficiario del Seguro de Cesantía
- Esto excluye a un grupo importante de personas de los mecanismos de intermediación laboral
- Si se inscriben en la BNE todos los desempleados, subempleados y otros ocupados interesados en cambiar de trabajo, induciría un mayor interés por parte de las empresas por ofrecer sus vacantes por medio de la BNE
- Proponemos:
 - ampliar la posibilidad de inscripción a la BNE a todos quienes se encuentren en la búsqueda de un empleo (recurrir a fuentes alternativas de información al Seguro de Cesantía como los beneficiarios del Subsidio de Cesantía y otros)
 - cambiar los incentivos para el administrador del portal de la BNE, enfocando el pago en los trabajadores efectivamente colocados más que en los inscritos



CLAPES UC

Centro Latinoamericano de
Políticas Económicas y Sociales

El PL de Reforma Laboral y propuestas para un mejor dialogo laboral

Felipe Larraín B.