

Oe

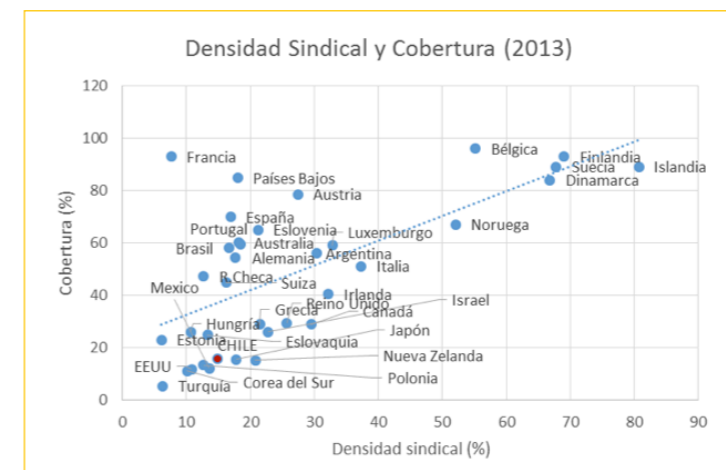
Balance de la reforma laboral (sin titularidad ni extensión de beneficios)

Por Lucas Navarro, Director Magíster en Economía, UAH / Universidad de Georgetown Estados Unidos.

Luego de más de un año de discusión y del rechazo de dos puntos de importancia por parte del Tribunal Constitucional (TC), la reforma laboral estaría cerca de promulgarse. En líneas generales la reforma apunta a fortalecer a los sindicatos, creando incentivos legales para una mayor afiliación a los mismos. Los dos puntos que no podrán ser introducidos debido al rechazo del TC, que se consideraban centrales según la reforma, son el de la titularidad sindical y el de la extensión de los beneficios. A través de la titularidad sindical se designaba a los sindicatos como único órgano de negociación con la empresa, en detrimento de los grupos de negociadores, que sólo podrían negociar colectivamente en caso de que no existieran sindicatos. Respecto a la extensión de los beneficios, se apuntaba a que ella resultaría del común acuerdo entre sindicato y empleador y no de la voluntad del empleador como ocurre actualmente. En la práctica, de acuerdo a datos de la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, ENCLA 2014, casi el 70% de las empresas extienden los

beneficios de los convenios colectivos a los no afiliados. Algunos objetan esta práctica puesto que generaría bajos incentivos a afiliarse a los sindicatos.

Frente a estos antecedentes, surge la duda si tanto la titularidad sindical como la no extensión de los beneficios habrían sido tan importantes para fortalecer los sindicatos, más allá de la discusión de las implicancias que ello pueda tener sobre el bienestar. La evidencia internacional muestra que la mayor densidad sindical no es la fuente principal de poder de los sindicatos, sino más bien la cobertura de los convenios colectivos, que se relaciona con la extensión de los beneficios de la negociación según el contexto institucional de cada país. El Gráfico 1 muestra datos de densidad sindical y cobertura de los convenios colectivos para los 34 países de la OECD más Brasil y Argentina alrededor de 2013¹. La densidad sindical es el porcentaje de trabajadores afiliados en relación al total de empleo asalariado y la cobertura es el porcentaje de trabaja-



dores asalariados beneficiados por los convenios colectivos de trabajo. Se puede notar que, si bien obviamente los países con mayor sindicalización tienen mayor cobertura, esa relación no es uno a uno. Incluso, sin considerar a los países nórdicos, hay mucha variación entre países en la cobertura para un mismo nivel de densidad sindical.

La brecha entre las tasas de sindicalización y la cobertura de los convenios colectivos se explica -en gran parte- por el contexto institucional de los distintos países. En Francia y España, por ejemplo, los convenios colectivos no pueden discriminar entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, por eso, aun cuando la densidad sindical es baja la cobertura, es muy elevada. En Francia el poder de los sindicatos es muy grande debido a que la negociación colectiva es obligatoria en firmas con más de 50 empleados. Por el contrario, en Nueva Zelanda y Estados Unidos, la extensión de beneficios no es obligatoria lo que habría favorecido una mayor densidad sindical. En Estados Unidos, la negociación colectiva es sólo obligatoria si la mayoría de los trabajadores de una planta votan en favor de la representación sindical, lo que refleja la baja cobertura².

Para el caso de Chile se observa una densidad de 15%, cercana al promedio de la OECD, y una cobertura de los convenios colectivos de 16%, que es baja en la comparación internacional. La baja densidad sindical se concentra en las firmas pequeñas y medianas (con menos de 200 empleados) que representan el 98,5% de las firmas chilenas y contratan al 45% de los asalariados (datos SII 2012)³. Según la ENCLA 2014, solo el 21 y 3% de las empresas medianas y pequeñas tiene al menos un sindicato, mientras que el 65,3% de las empresas grandes lo tiene.

La falta de titularidad sindical no parece ser el freno a la sindicalización ya que solo

menos del 14% de los convenios colectivos de las empresas medianas y grandes son originados por grupos negociadores (ENCLA 2014). La extensión de los beneficios tampoco parece tener efectos tan negativos en la densidad sindical. Para un trabajador, pertenecer o no a un sindicato, depende de sus costos y beneficios. Obviamente que con la extensión de beneficios de la negociación colectiva a los no afiliados el beneficio de afiliarse es cero y el costo es solo pagar la cuota sindical, pero si este efecto fuera tan importante se debiera observar una cobertura sindical mucho mayor que la densidad sindical. De acuerdo a los datos del Gráfico 1 esto no ocurre en Chile aunque sí en la gran mayoría de los países en donde la extensión efectiva es mucho mayor.

Otro aspecto muy debatido del proyecto y aprobado por el TC es que se impondrá la negociación al nivel de industria en las empresas de 50 o más empleados. Se establece que las empresas de menor tamaño, en donde la actividad sindical es prácticamente inexistente, podrán decidir de común acuerdo con la organización si negociarán al nivel de la empresa o por rama. Si bien existen algunas ventajas de negociar por rama según la evidencia internacional - que tienen que ver con ventajas de coordinación y alineación de ajustes salariales- resulta poco probable que las empresas pequeñas opten por negociar con sindicatos interempresas, dadas las restricciones impuestas por los acuerdos salariales al nivel de ramas. En Chile existe una marcada heterogeneidad en productividad y capacidad de supervivencia en las empresas, mucho mayor a la de países desarrollados. Un piso uniforme de la negociación salarial por ramas demasiado alto, que tome como referencia a las empresas más grandes y que típicamente son las más productivas, podría ser imposible de sostener para una empresa chica.

Estas empresas también podrían encontrarse en una posición desfavorable en una negociación con sindicatos interempresas de mayor tamaño y más aún, en su capacidad operativa durante un conflicto laboral, en un contexto de mayores restricciones de reemplazo en huelga.

Respecto a los temas restantes de la reforma mucho se habló sobre la imposibilidad de reemplazo y descuelgue en huelga, lo que podrá hacer más difícil la operación de las firmas en casos de conflictos laborales pero a su vez entregará mayor empoderamiento a los trabajadores. En cuanto a los criterios para la conformación de sindicatos y representatividad, continúa siendo cuestionable que en empresas de al menos 50 empleados se requiere un mínimo de 25 afiliados que representen al menos solo el 10% del total de empleados de la empresa. Es decir, por ejemplo, en una empresa de 500 personas, las decisiones de un sindicato de 50 personas podrían afectar a los 450 trabajadores restantes. En estos puntos sólo plantean cambios en los criterios de conformación de sindicatos en empresas chicas, en donde se sigue requiriendo un mínimo de 8 empleados pero con representatividad de al menos 50%, lo que parece más razonable.

Sería deseable que más allá de la reforma se puedan constituir sindicatos verdaderamente motivados en representar a sus trabajadores en la coordinación de la relación capital-trabajo al interior de las firmas y no tanto en intereses meramente políticos. De esa forma podrán atraer más trabajadores de manera natural y no forzada por ley, contribuyendo a lo que realmente se necesita que es mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores chilenos. Existen muchas experiencias de sindicatos en otros países con los que se lograron avances en ese sentido. ■

¹Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base, versión 5.0. AIAS, Octubre 2015, www.uva-aias.net/208

²Cahuc, Carcilo y Zylberberg "Labor Economics", Second Edition, 2014, MIT Press.

³Datos SII 2012 de Ministerio de Economía, <http://www.consejoconsultivoemt.cl/wp-content/uploads/sites/23/2014/09/Bolet%C3%ADn-Empresas-en-Chile-por-Tama%C3%B1o-y-Sector-2005-2012.pdf>

Oe