

INFORME SOCIAL

ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL

Consideraciones de cara al Desarrollo
Humano y la Justicia Social

Dirección de Estudios

ideapaís.

Informe Social N°10, 2015

RESUMEN

Ante el reciente proyecto de ley de Reforma Laboral que ha sido ingresado por el Ejecutivo, es necesario que nos abramos a reflexionar sobre cuál es la situación laboral que está detrás de esta iniciativa, para tener elementos que nos permitan juzgarla desde las claves del Desarrollo Humano y la Justicia Social. El objetivo de este Informe Social es realizar una radiografía al sistema laboral chileno, que permita evaluar si se justifican o no los puntos centrales de la propuesta de Reforma. Para esto, se desmenuzará los ejes centrales del proyecto de ley para luego realizar un breve análisis de política comparada. Una vez concretado este examen crítico, se avanzará en analizar y proponer iniciativas que respondan a los desafíos que la realidad que el trabajo nos presenta como sociedad. Esto se hará desde una perspectiva cuyo eje sea el trabajador y su familia, centrada en el desarrollo humano integral y que, además, permita el correcto desenvolvimiento de la fuerza empresarial.

1.-Introducción

El trabajo, como actividad humana fundamental, siempre ha sido una cuestión compleja. Abordarlo desde las políticas públicas implica el desafío de conjugar una serie de factores de difícil conciliación: remuneraciones, beneficios, horas de descanso, familia, necesidades de la empresa, productividad, etc. Por lo mismo, una reforma al marco jurídico que rige al mundo laboral amerita un análisis pormenorizado de su realidad actual, partiendo por un adecuado diagnóstico de los desafíos que enfrenta la empresa (entendida como una comunidad de personas unidas en pos de fines comunes), siguiendo por el planteamiento de soluciones serias y factibles, que tengan como objetivo la creación de empleo, dando fin con el mejoramiento sustantivo de las condiciones de la fuerza laboral y sus familias. Además, es necesario que se expliciten las verdaderas motivaciones que hay detrás de un proyecto de Reforma Laboral como el que recientemente presentó el Gobierno. A veces, las señales equívocas pueden provocar efectos inesperados en la concreción práctica de los cambios. Por lo mismo, es adecuado preguntarse qué motivación hay detrás de este proyecto de ley, qué visión de empresa, trabajadores y empleadores subyace en el proyecto, ¿Son esas ideas las adecuadas para las necesidades que surgen del análisis de la realidad del mundo laboral chileno? Si bien, y como era de esperar, han surgido voces contrarias a estos cambios desde las organizaciones empresariales, los partidos políticos, y el mundo académico, es necesario discutir con altura de miras, con raciocinio técnico y con ideas claras, pensando siempre en el progreso del país, el bienestar de los trabajadores y en la sustentabilidad de las empresas.

2.- Análisis del trabajo en Chile

2.1- Encuesta ENCLA 2011¹ : radiografía de las empresas y los trabajadores

La Encuesta Laboral que desarrolla la Dirección del Trabajo (ENCLA), en su séptima versión del año 2011, nos entrega varios datos respecto al mercado del trabajo en Chile. Un análisis general de su contenido se puede resumir en: **alta contratación indefinida** (75,5 % de los trabajadores de empresas chilenas), **relativa inestabilidad del empleo** (que se explica por una alta rotación en el empleo ²), **crecimiento de formas de subcontratación** (37,8 % de las empresas consultadas ha tomado esta forma de contratación como estrategia para el aumento de la productividad), **jornada laboral de 45 horas** (85,5 % de los trabajadores dependientes del país posee esta jornada de trabajo, distribuida entre 5 y 6 días a la semana) y **remuneraciones relativamente bajas** (45,7 % de los trabajadores de empresas no gana más de \$344.000.-)

Además, conviene revisar por separado algunos datos sobre sindicalización. La referida encuesta da cuenta que **la tasa de sindicalización del país es relativamente baja** (19 % de los trabajadores dependientes del país se encuentran afiliados a un sindicato activo ³). Sin embargo, este dato tiene más de una lectura: primero, porque esta tasa de sindicalización no se encuentra tan lejos de las cifras de los países de la OCDE. En efecto, y como lo planteara recientemente el abogado y académico Enrique Munita Luco ⁴, las tasas de sindicalización de la OCDE promedian un 16,9% en 2013, luego de un sostenido descenso desde la década de 1990; y, en segundo lugar, porque las causas de este aparente bajo nivel de sindicalización son múltiples. Por lo pronto, la gran mayoría de las empresas del país pertenece al segmento PYME, lo que explica también que la sindicalización se concentre preferentemente en las grandes empresas (48% del total de empresas con sindicatos).

Según la ENCLA, las principales razones que esgrimen los trabajadores para no afiliarse a los sindicatos se enmarcan en tres categorías:

i) *'tienen temor a consecuencias negativas en su trabajo'*; ii) *'no ven la utilidad del sindicato'*; iii) *'obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados'* ⁵. La primera razón tiene una connotación casi cultural: por motivos históricos, los sindicatos han sido vistos como elementos de conflicto en las empresas, por lo que la gran mayoría de ellas no incentiva su organización. Esto redundaría en la percepción general de que pertenecer u organizar un sindicato, puede acarrear despidos o persecución en el empleo. Las dos últimas razones son interesantes, en cuanto muestran que los trabajadores no perciben mayores utilidades o beneficios laborales al pertenecer a los sindicatos. Lo anterior es un problema cuya responsabilidad recae en los dirigentes sindicales, siendo estos los llamados a mejorar la imagen que los trabajadores tienen respecto a la actividad sindical, a través de una mayor preocupación por sus problemáticas.

Otro punto interesante se encuentra en el aparente nulo interés que existe, en la mayoría de los trabajadores del país, por formar sindicatos. Lo anterior se desprende de que sólo en el 4,7% de las empresas sin sindicatos, se ha intentado conformar uno, sin éxito. Al consultar a los trabajadores de empresas sin sindicatos, los motivos por los cuáles creen que no se han podido organizar, la mayoría señala el desinterés de los trabajadores (21,1 %) y la percepción de que no es necesario un sindicato (31,6 %). Llama nuevamente la atención que sólo un 5,3 % señale una "actitud negativa de la empresa", como motivo para la no formación de estos ⁶. En razón de los datos, la única conclusión posible, es que parece existir entre los trabajadores una baja valoración de las organizaciones de representación laboral, sin que se logre forjar una cultura favorable al rol que estas juegan en la empresa.

1.- Cabe señalar que el universo de la ENCLA incluye solamente a las empresas de cinco o más trabajadores. Aún así, la encuesta abarca el 83,6 % de las micro y pequeñas empresas.

2.- En efecto, el 61,9 % de los trabajadores permanece menos de 5 años en sus trabajos. Cfr. Dirección del Trabajo; "ENCLA 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral", Santiago, 2012, pág. 79.

3.- Dirección del Trabajo; "Compendio de Series Estadísticas 1990-2013", capítulo I 'Organizaciones Sindicales', Santiago, 2013, pág. 13.

4.- Munita, Enrique; "Retroceso en la libertad", en La Tercera, 05 de enero de 2015, pág. 6.

5.- *Ibid.*, pág. 239.

6.- Cfr. Dirección del Trabajo, "ENCLA 2011..." op. cit., pág. 244.

2.2.- Análisis desde la legislación laboral

Existe la idea, común entre los voceros de las organizaciones multisindicales, de que nuestro Código del Trabajo favorece excesivamente a las empresas, imponiendo una serie de cortapisas a los derechos laborales, principalmente a la organización sindical. Estos juicios se suelen concentrar en los tres puntos esenciales, que la reforma laboral impulsada por el gobierno, pretende reformar: i) la titularidad de los trabajadores y no del sindicato en las negociaciones colectivas (que, dicho sea de paso, es una norma de nivel constitucional ⁷); ii) las restricciones al ejercicio del derecho a huelga (por la existencia de la figura del reemplazo ⁸), el derecho a negociación colectiva (por las limitaciones del art. 305, inc. 1º, del Código del Trabajo); iii) y el derecho unilateral del empleador a extender los beneficios de los instrumentos colectivos los trabajadores no sindicalizados ⁹.

Sobre el primer punto, referido a la titularidad de los trabajadores en la negociación colectiva, el problema, en términos jurídicos, es más complejo, debido al carácter constitucional de la norma. La discusión del legislador se debiera centrar en la pregunta sobre a quién desea privilegiar: a todos los trabajadores, o sólo a los sindicatos. Más adelante ahondaremos en este punto. Los otros dos aspectos, referentes a las limitaciones del derecho a huelga, la negociación colectiva, y la extensión de los beneficios a los no sindicalizados, por parte del empleador, tienen menos complejidad desde el punto de vista jurídico, sin embargo no así desde el punto de vista político, ya que requiere de una discusión que esté a la altura de las necesidades tanto de los trabajadores, como también de los empleadores.

2.3- Análisis comparado: perspectivas desde la OCDE y la UE

Cuando observamos el Informe de la OCDE sobre Chile “*Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile*” ¹⁰, vemos que las recomendaciones que se hacen respecto al trabajo, están más bien encaminadas hacia la **flexibilización del mercado laboral y a la reducción de indemnizaciones laborales**, de manera de generar incentivos a la formalización del empleo. Lo primero que destaca el organismo es la segmentación de la fuerza laboral chilena, poniendo especial énfasis en los bajos niveles de participación laboral femenina y juvenil. En efecto, la OCDE recalca que mientras la tasa de empleo femenina en Chile es de un 42 %, el promedio de la OCDE es de un 57 %. A su vez, mientras un 26 % de los jóvenes entre 15 y 24 años tiene un empleo en Chile, en el promedio de países de la organización ese porcentaje llega al 40 %. Esta situación es planteada como una de las principales debilidades del mercado laboral chileno, en cuanto supone un desafío de inclusión y expansión del trabajo como motor de desarrollo del país.

Un segundo punto que aborda la OCDE respecto al empleo en Chile, son las **altas indemnizaciones por años de servicio**. Éstas son vistas como un desincentivo a la formalización de las relaciones laborales, en cuanto encarecen el despido. Mientras el promedio de años de servicio a indemnizar en los países de la organización es de 3 o 4, en Chile es de 11. El organismo plantea disminuir esas indemnizaciones, de manera de incentivar la formalización del empleo ¹¹. A estas problemáticas, la OCDE agrega la necesidad de **fortalecer la Dirección del Trabajo y las Inspecciones del Trabajo**, de manera que pueda cumplir adecuadamente su rol fiscalizador, y una legislación que promueva la negociación colectiva y el diálogo entre trabajadores y empleadores (punto importante del proyecto de reforma laboral del Gobierno, y que analizaremos más adelante). Algunas propuestas son incluso más atrevidas: el organismo internacional plantea la posibilidad de establecer el **salario mínimo sólo para mayores de 25 años**, de manera de incentivar el empleo juvenil. Al comparar estadísticamente los puntos esenciales del proyecto de ley del Ejecutivo, con cifras de los países de la Unión Europea (UE), podemos concluir que, en efecto, que las **tasas de sindicalización del país son bajas**, al igual que la cobertura de la negociación colectiva. En promedio, el 23 % de los trabajadores europeos pertenece a un sindicato, contra cerca de un 10 % en Chile ¹². A su vez, la **cobertura de la negociación colectiva** alcanza un 66 % de la

7.- En efecto, el art. 19, n°16, inc. 4º, de la Constitución Política de la República de Chile, señala que “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”

8.- Cfr. Código del Trabajo, art. 381.

9.- Así lo deja implícito el art. 345 del Código del Trabajo.

10.- OCDE, “*Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile*”, OCDE Publishing, año 2011.

11.- La tasa de empleo informal es de alrededor de un 30 % del total de la fuerza laboral activa, según datos de la OCDE, obtenidos a partir de la encuesta CASEN. Cfr. OCDE, “*Mejores políticas...*” op. cit., pág. 91.

12.- Cfr. Doniez, Valentina; “*El modelo laboral chileno: la deuda pendiente*”, Claves de Políticas Públicas UDP, n° 13, Santiago, 2012, pág. 3.

fuerza de trabajo de la UE, mientras en Chile esa cifra no supera el 11 %¹³. Por otro lado, se verifica que en los países europeos predomina la negociación colectiva por sector productivo, o sea, mayormente centralizada; en Chile y en América Latina, por el contrario, predomina la negociación por empresa, o sea, mayormente descentralizada (ver Cuadro N°1)¹⁴

Cuadro N°1: Sindicalización, cobertura y nivel predominante de la Negociación Colectiva en países de Europa

País	Tasa de sindicalización	Cobertura de la Negociación Colectiva	Nivel predominante de la Negociación Colectiva
Austria*	28%	98%	Industria
Francia*	8%	98%	Industria y empresa
Bélgica*	52%	96%	Nacional
Eslovenia	30%	96%	Industria
Finlandia*	74%	91%	Industria y empresa
Portugal*	19%	90%	Industria y empresa
Suecia*	71%	90%	Industria y empresa
Países Bajos*	22%	85%	Industria
Dinamarca*	67%	80%	Industria y empresa
Italia*	35%	80%	Industria
España*	16%	71%	Industria
Noruega	53%	70%	Nacional e industria
Grecia*	24%	65%	Industria
Alemania*	19%	62%	Industria
Luxemburgo*	37%	60%	Industria y empresa
Chipre	55%	52%	Industria y empresa
Malta	48%	51%	Empresa
Irlanda*	34%	44%	Empresa
Eslovaquia	17%	35%	Industria y empresa
Hungría	17%	34%	Empresa
Letonia	14%	34%	Empresa
Estonia	10%	33%	Empresa
Reino Unido*	27%	33%	Empresa
Bulgaria	20%	30%	Empresa
Polonia	15%	30%	Empresa
Lituania	9%	15%	Empresa
Rumania	33%	desconocido	Industria y empresa
Promedio UE	23%	66%	

*Miembros más antiguos de la UE

Fuente: Fulton. 2011.

3.- Resumen de la Propuesta del Ejecutivo

3.1.- Origen y justificación política del proyecto de Reforma

Los ejes fundamentales de la Reforma propuesta por el Ejecutivo se encuentran en el apartado "Trabajo" del Programa de Gobierno de Michelle Bachelet y se resumen en el fortalecimiento de los sindicatos, la introducción de la negociación colectiva, el impulso de la titularidad sindical, la promoción de la formación sindical, el cumplimiento de la recomendación de la OIT sobre el reemplazo en la huelga, la ampliación de las materias objeto de negociación y el aumento de los permisos sindicales¹⁷.

Por lo mismo, no deberían representar novedad alguna para los líderes empresariales ni para los medios de comunicación. Además, su justificación política se encuentra, también en el mencionado programa por el apoyo suscitado en la CUT, que no necesariamente nace en y desde el mundo sindical de base, o los gremios empresariales¹⁸.

13.- *Ibid.*, pág. 4.

14.- Doniez, Valentina; op. cit., pág. 3.

15.- Cfr. La Tercera; miércoles 15 de octubre de 2014, pág. 32.

16.- En efecto, la productividad PIB/hora trabajada en Chile es de US\$ 21; mientras el promedio de la OCDE es de US\$ 44,7. Cfr. OECD; "Perspectives on Global Development 2014. Boosting Productivity to Meet the Middle-Income Challenge", OECD Publishing, pág. 218.

17.- Cfr. "Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018", cap. "Trabajo", págs. 92-95.

18.- En efecto, las ideas que sustentan el proyecto de reforma se resumen en lo siguiente "(...) entendemos que la persistente desigualdad se debe, junto a la educación, a la desigual distribución del ingreso y las oportunidades en el mercado del trabajo." (...) "Hay que nivelar la cancha entre empleadores y trabajadores. Debemos promover la capacidad y autonomía de las partes para negociar en igualdad de condiciones y al mismo tiempo la cultura de cooperación y colaboración". *Ibid.*, pág. 92.

3.2.- Principales ejes de la Reforma

El mensaje enviado por la Presidenta de la República comienza aseverando que existe una **asimetría en la relación entre trabajadores y empleadores**, la que da origen a una desigualdad a la hora de negociar colectivamente. Este punto no representa ninguna novedad, ya que es precisamente ese el origen Derecho del Trabajo ¹⁹. Se plantea, además, que equilibrar dicha asimetría constituye un **avance para los derechos económicos y sociales con fines redistributivos**, y el **desarrollo de empresas socialmente sustentables**. Se menciona también la necesidad de regular los conflictos que se presentan en materia laboral, de manera de desarrollar *“(...) relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad”* ²⁰.

Para cumplir con dichos objetivos, el proyecto plantea:

- a) Ampliar la cobertura de la negociación colectiva, eliminando parte de las prohibiciones contenidas en el artículo 305 del Código del Trabajo (específicamente a aquellos trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y a aquellos sindicatos que agrupan trabajadores de obras y faenas transitorias).
- b) Reconocer al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva, otorgándole titularidad en el proceso.
- c) Restringir la facultad del empleador de extender los beneficios de la negociación colectiva a aquellos trabajadores no sindicalizados, obligando a que exista un acuerdo previo con el sindicato.
- d) Facilitar la negociación colectiva al interior de la empresa por parte de los sindicatos interempresa.
- e) Ampliar el derecho de información de los sindicatos, obligando al empleador a proporcionarles información pública, de forma periódica, sobre el estado de la empresa.
- f) Fortalecer las instancias de mediación, ampliando la posibilidad de las partes de solicitar mediación ante la Dirección del Trabajo.
- g) Prohibir el reemplazo de trabajadores durante la huelga, y restringir el reintegro durante la misma, haciendo eco de las recomendaciones de la OIT al respecto ²¹.
- h) Establecer un procedimiento especial para la calificación de las empresas en que no se puede ejercer el derecho a huelga.
- i) Consagrar la obligación de los sindicatos en huelga de proveer el personal necesario para cumplir con los servicios mínimos de la empresa.
- j) Fijar como piso de la negociación colectiva, los beneficios y acuerdos alcanzados en la negociación colectiva anterior.
- k) Ampliar las materias que puedan ser objeto de negociación colectiva, facultando a las partes para negociar pactos sobre condiciones especiales de trabajo ²².
- l) Aumentar la cantidad de horas de permiso y formación sindical, que ahora se pasan a llamar “horas de trabajo sindical”.
- m) Modificar el sistema de mediación y arbitraje, fortaleciendo ésta en la negociación colectiva reglada, estableciendo un procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos y creando un sistema de justicia arbitral.
- n) Fortalecer la regulación en materia de prácticas antisindicales.

19.- En Derecho Laboral, se conoce como “principio protector”, aquella premisa que señala la desigualdad de las partes que intervienen en el contrato de trabajo (trabajador y empleador), y que justamente éste trata de nivelar, protegiendo fundamentalmente al trabajador. Este principio es claramente diferente al “principio de igualdad”, propio del Derecho Civil.

20.- Gobierno de Chile; *“Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que se inicia Proyecto de Ley que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo”*, Santiago, 2014, pág. 8.

21.- Cfr. OIT, *“Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones -Organización Internacional del Trabajo”*, Ginebra, 2012, págs. 111-114.

22.- Con la restricción de que debe existir una afiliación sindical igual o superior al 30 % del total de trabajadores de la empresa.

3.3.- Puntos conflictivos: un análisis crítico

Varias de las propuestas hechas en el proyecto de ley, han generado un abierto y arduo debate entre los actores del mundo laboral, fundamentalmente entre las organizaciones gremiales de empresarios y las agrupaciones multisindicales. Las que analizaremos a continuación:

- Titularidad sindical: La titularidad de los trabajadores en el derecho a la negociación colectiva, es una norma de rango constitucional, por lo que un cambio en este sentido ameritaría una reforma de dicho tipo. Al respecto podemos señalar que la titularidad sindical no constituye, de ninguna manera, una vulneración de los principios constitucionales, en cuanto es la misma Constitución la que, en su art. 1, inc. 3º, reconoce y ampara los grupos intermedios en que se organiza la sociedad. El sindicato, como tal, es un grupo intermedio cuya finalidad es la representación de los intereses de los trabajadores, por lo que otorgarle titularidad en el derecho de negociación colectiva constituye, más bien, una decisión política, en la que debiera primar el bien común. Si bien la posibilidad de constituir grupos negociadores prácticamente desaparece (ya que sólo podrán organizarse en aquellas empresas donde no existan sindicatos con derecho a negociar colectivamente), el cuestionamiento al carácter monopólico que podrían tener los sindicatos al otorgárseles esta titularidad, resulta algo ficticio, en cuanto los contratos de trabajo siguen siendo, en primerísima instancia, individuales; y en la medida en que la sindicalización es voluntaria, y el sindicato es, por naturaleza, el organismo que agrupa y representa a los trabajadores.

La finalidad, en este punto, es clara: impulsar la sindicalización de la fuerza laboral chilena. Toda ley tiene un rol educativo y modelador de la vida en sociedad. Por lo mismo, y como en toda sociedad democrática, esta idea debe ser debatida y argumentada en el Congreso. Por lo demás, el aumento de las tasas de sindicalización, cuando es encauzada por dirigentes sindicales serios y profesionales, redundaría en un aporte al mejoramiento de las condiciones laborales, y aporta a un clima de diálogo y cooperación al interior de la empresa. Sobre este último punto, nos parece relevante destacar la experiencia de la Unión Europea en implementación de instancias y mecanismos para favorecer las relaciones laborales, tales como los Comités de Empresa y los Comités de Diálogo Sectorial. A ellos se agregan los Consejos de Personal, Consejos de Vigilancia, Comités de Conciliación, etc., todas instancias exitosas de colaboración y diálogo entre empleadores y trabajadores²³. Además, si tomamos en consideración los datos que nos entrega la ENCLA del 2011, la presencia de sindicatos al interior de las empresas es bien vista por los propios empleadores, como se desprende del cuadro N° 2. Tanto en aquellas empresas donde hay sindicatos, como aquellas en que no los hay, la opinión mayoritaria de los empleadores es que la organización sindical facilita las relaciones laborales. Por tanto, un impulso a la organización sindical no debiese significar una complejización de las dinámicas laborales al interior de las empresas.

Cuadro N°2: Percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales, según existencia de sindicato en la empresa

Papel de los Sindicatos	Con Sindicato		Sin Sindicato	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Los sindicatos facilitan las relaciones laborales	4.279	69,3%	30.170	41,4%
Los sindicatos dificultan las relaciones laborales	1.131	18,3%	26.133	35,9%
No facilitan ni dificultan relaciones laborales	457	7,4%	11.223	15,4%
Otros, No sabe	309	5,0%	5.301	7,3%
Total	6.176	100%	72.827	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

23.- En Derecho Laboral, se conoce como "principio protector", aquella premisa que señala la desigualdad de las partes que intervienen en el contrato de trabajo (trabajador y empleador), y que justamente éste trata de nivelar, protegiendo fundamentalmente al trabajador. Este principio es claramente diferente al "principio de igualdad", propio del Derecho Civil.

- **Extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados:** Este punto es controversial, en cuanto puede generar conflictos entre los trabajadores. Hasta el momento, la facultad de extender los beneficios acordados en la negociación colectiva a aquellos trabajadores no sindicalizados, era privativa del empleador ²⁴, previo acuerdo con el trabajador beneficiado ²⁵. El proyecto de ley, en cambio, propone que dicha determinación sea producto de un acuerdo entre ambas partes (sindicato y empleador). Si bien, a primera vista, este cambio resulta del todo coherente con el objetivo de fortalecer la sindicalización, una mirada más profunda nos permite visualizar un posible foco de conflictividad al interior de la empresa. Por ejemplo: que los beneficios se restrinjan solo a los afiliados al sindicato, y que su extensión dependa de la voluntad de ese mismo sindicato, puede repercutir en conflictos negativos entre los trabajadores. Se debe discutir qué tan legítimo resulta este incentivo indirecto a la sindicalización, que, por lo demás, coarta, en parte, las facultades de dirección de la empresa propias del empleador, ya que no le permitir ofrecer mejores remuneraciones a quienes considere pertinente hacerlo, además de hacer ineficiente la instancia negociadora a nivel global, porque se genera el efecto multiplicador de negociaciones colectivas. Esto, en consecuencia de al restringir la posibilidad de ampliar los beneficios de una negociación al resto de los trabajadores, se incentiva que más sindicatos y/o grupos negociadores busquen negociar condiciones parecidas a las del primer sindicato negociador, en circunstancias que se podría haber negociado en una única instancia para todos.

- **Derecho a huelga y fin del reemplazo:** En esta materia, el proyecto de ley no hace más que seguir la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo ²⁶, en concordancia con el Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por el Congreso Nacional ²⁷. Dichas observaciones insisten en que la figura del reemplazo durante la huelga constituye un menoscabo a la libertad sindical. Si lo analizamos con calma, efectivamente la posibilidad de reemplazo, además de la figura del “descuelgue” ²⁸, representa un desmedro para la efectividad real de la huelga, cuyo objetivo es presionar al empleador para alcanzar un acuerdo. Sin embargo, lo que sí representa una interrogante, es que el fin del reemplazo planteado desde el Ejecutivo sea total, en el sentido de prohibir también el reemplazo interno ²⁹, situación que la OIT no prohíbe expresamente, y que constituye más bien una expresión de las facultades de administración propias del empleador. Aún así, el término de estas figuras legales, junto con el fortalecimiento de las instancias de mediación y arbitraje, no debieran representar un peligro mayor para las empresas. Si miramos nuevamente los datos que nos proporciona la ENCLA, podemos confirmar que la incidencia de las huelgas es mínima (menor al 11 % - Cuadro N° 3). Por lo demás, la huelga constituye la última instancia a la que pueden recurrir los trabajadores, dentro del proceso de negociación colectiva. Por último, cabe destacar la institucionalización que se realiza del concepto de “servicios mínimos”, puesto que obliga a los sindicatos en huelga a conformar equipos de emergencia, de manera de proveer el personal necesario para cumplir con los servicios mínimos de la empresa, resguardando así la integridad y el funcionamiento de ésta ³⁰.

Cuadro N° 3: Huelgas o paros en el último año en la empresa, según tamaño.

Tamaño de Empresa	Empleadores		Dirigentes	Trabajadores
	Con Sindicato	Sin Sindicato		
Pequeña empresa	3,7%	1,0%	6,0%	1,7%
Mediana Empresa	7,7%	0,3%	11,5%	0,9%
Gran Empresa	6,7%	1,5%	12,6%	2,5%
Total	5,7%	0,6%	10,5%	1,8%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales y Trabajadores.

24.- Cfr. Código del Trabajo, art. 322.

25.- Ya que éste debe cancelar el 75 % de las cuotas sindicales al sindicato que negoció dichos beneficios. Cfr. Código del Trabajo, art. 346.

26.- OIT, “Informe de la Comisión de Expertos en...” op. cit.

27.- En noviembre de 1998.

28.- El Código del Trabajo posibilita a los trabajadores sindicalizados en huelga, a reintegrarse individualmente a sus puestos de trabajo, cuando la última oferta del empleador sea idéntica al convenio colectivo vigente, reajustado por el IPC. Cfr. Código del Trabajo, art. 381.

29.- Se entiende “reemplazo interno” como la reasignación de las funciones de los huelguistas a aquellos trabajadores que no participan de la misma.

30.- El objetivo de la regulación es que se puedan “atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura” de la empresa. Cfr. Gobierno de Chile, op. cit., art. 361.

- Ampliación de las prácticas antisindicales: este punto también resulta complejo, ya que el proyecto de ley deja abierto el catálogo de prácticas antisindicales y desleales que se castigan, las que se encuentran actualmente contenidas en el art. 289 del Código del Trabajo. Dicho articulado define las prácticas antisindicales como “... las acciones que atenten contra la libertad sindical”, definición que es modificada por el proyecto de ley, que plantea las prácticas antisindicales como “aquellas acciones que limiten o entorpezcan la libertad sindical”. Lo anterior implica una ampliación de la noción de prácticas antisindicales y desleales, que se acentúa al analizar la propuesta de catálogo de conductas contenidas en el art. 411 del proyecto de ley, que se inicia con la frase “Entre otras, se considerarán las siguientes”. El lenguaje del legislador, en materia jurídica, es fundamental. La expresión “entre otras”, deja abierta la consideración de otras prácticas no contenidas en el catálogo, al criterio jurisprudencial de los jueces, lo que podría generar una situación de inseguridad jurídica que abra flancos de batalla entre trabajadores y empleadores, afectando la productividad y el clima laboral al interior de la empresa. El punto a destacar, en este apartado, es la sanción del uso de la fuerza física en las cosas, o física y moral en las personas, en el ejercicio de la acción sindical, y durante la negociación colectiva, como una práctica desleal de parte de los trabajadores. En efecto, resulta positivo que se sancione una acción que ocurre en la práctica, no obstante las sanciones penales que puedan tener.

- Piso mínimo de la negociación: el proyecto de ley plantea que el piso mínimo de la negociación colectiva, esté constituido por los beneficios y acuerdos establecidos en el contrato colectivo anterior. Los cuestionamientos a esta medida, si bien resultan del todo lógicos, ameritan un debate. Se señala que esta medida puede “generar artificialmente expectativas en los trabajadores sindicalizados respecto de los beneficios que pudieran obtener”, además de que “tenderá a aumentar la conflictividad laboral” y que constituirá un “desincentivo para los empleadores para el otorgamiento de beneficios”³¹. Si bien es cierto que estas situaciones son del todo posibles, se parte de una base de desconfianza en la labor de los sindicatos y de los dirigentes sindicales, al plantear, ex ante, que estos escenarios se darán. Por lo demás, la Encuesta Laboral de 2011 nos señala que en la mayoría de las empresas con contratos colectivos vigentes, los reajustes son iguales o superiores al IPC.

Cuadro N°4: Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, por nivel de reajustes salarial promedio en relación al IPC obteniendo en los últimos 12 meses (1), según existencia de sindicato

Reajuste Salariales Promedios	Empresas con Instrumentos Colectivos Vigentes		Total
	Con Sindicato	Sin Sindicato	
Igual al IPC	52,8%	39,0%	50,5%
Sobre el IPC	42,3%	55,1%	44,5%
Bajo el IPC	0,5%	0,0%	0,4%
No ha habido reajuste	4,3%	4,4%	4,3%
No sabe	0,0%	1,5%	0,3%
Total	100%	100%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

31.- Cfr. Libertad y Desarrollo; “Minuta Proyecto de Ley de Reforma Laboral. Boletín 9835-13”, Santiago, 2015, pág. 20-21.

La idea fundamental del proyecto de ley es generar ambientes de colaboración, confianza y diálogo al interior de las empresas, de manera que las situaciones de conflictividad se puedan evitar. Por lo mismo, el establecimiento del piso mínimo sólo viene a formalizar una práctica mayoritaria en las empresas. Presuponer que dicho piso puede generar sobreexpectativas en los trabajadores, y populismo por parte de los dirigentes sindicales, resulta de una valoración negativa de la acción sindical. Por último, el proyecto de ley otorga la posibilidad, después de presentada la respuesta del empleador en la negociación colectiva, de que ambas partes puedan modificar el piso de la negociación, eliminando, disminuyendo, sustituyendo, conmutando o incorporando beneficios, atendiendo a la situación económica del empresa. Resulta ilógico que un trabajador o un sindicato arriesgue perder su trabajo al poner en una situación de insolvencia a la empresa, si ésta advierte que su situación económica no permite financiar mayores beneficios. Vistos estos antecedentes, cabe cuestionar si las críticas planteadas se fundamentan en la posibilidad real de que el piso mínimo afecte el empleo, o se basan en la negativa a institucionalizar un esquema laboral que favorezca el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, a través de una participación mayor en las utilidades y beneficios producidos por la empresa.

- Publicidad del conflicto y facultades de la Inspección del Trabajo: al respecto, quedan sinceras dudas sobre las intenciones detrás del articulado. Primero, porque resulta preocupante que en materia de mediación y arbitraje, el proyecto de ley otorgue facultades desmedidas a la Inspección del Trabajo, que pueden llegar a provocar injerencias indebidas en los procesos negociadores, y una posible politización de negociaciones de alta relevancia pública. En este sentido, cabe discutir adecuadamente la facultad de intervención de oficio de la Inspección de Trabajo, para mediar en conflictos colectivos, que plantea el art. 387 del Proyecto de Ley, además de la publicidad de los informes de mediación que plantea el art. 389. Por lo demás, cabe cuestionarse también la capacidad técnica y profesional que posee actualmente la Dirección y las Inspecciones del Trabajo, para poner en práctica todas las facultades y competencias que el Proyecto de Ley pretende delegarle. **En ese sentido, se echan de menos medidas concretas en el mensaje presidencial, tendientes a fortalecer y profesionalizar la labor de la Dirección del Trabajo,** de manera que responda adecuadamente a los nuevos requerimientos que le supondrá el nuevo marco regulatorio propuesto, y cumpla con el exigencia de ser un tercero mediador imparcial e independiente.

4.- Política comparada: el caso europeo

Sobre la experiencia europea, si bien se trata de un contexto sociocultural distinto al de Latinoamérica y Chile, nos interesa destacar la importancia que se le otorga al diálogo social, como base y fundamento de buenos sistemas de relaciones laborales modernas y participativas, así como el trabajo desarrollado por la Comisión Económica Europea (CEE), impulsando el Tratado que le otorga a dicha Comisión la responsabilidad de promover y apoyar el diálogo social a nivel comunitario³². En su proyección de futuro, el diálogo social es considerado como fundamental para mejorar el gobierno de la UE, y como fuerza impulsora de reformas económicas y sociales. Es destacable la convicción que existe en torno al diálogo social como fuerza de modernización, revelándose como el mejor instrumento para la mejora de las cualificaciones y de la organización del trabajo, el fomento de la igualdad de oportunidades, el desarrollo de políticas de prolongación de la vida activa, y el impulso a las mesas de negociación tripartita. En este sentido, y siempre a partir de las experiencias de buenas prácticas laborales en la UE, se hace necesario un plan de formación conjunta de los dirigentes sindicales con líderes del gremio empresarial, con el fin de dar contenido a los intercambios y a la asociación, y así favorecer la promoción del empleo, la lucha contra la exclusión, la mejora de la calidad de vida y del trabajo. Todo ello se encuentra proyectado a la sociedad mediante el compromiso por la responsabilidad social de las empresas.

Junto a lo anterior, resulta importante destacar la implementación de instancias y mecanismos que favorecen las relaciones laborales, mencionadas en el punto 3.1.- sobre Titularidad Sindical. En efecto, la política de la UE sobre Comités de Empresa y Comités de Diálogo Sectorial, resulta un valioso ejemplo de plataformas de diálogo tripartito entre los gobiernos centrales, los trabajadores y los empresarios. Este diálogo y concertación, con los adecuados instrumentos para promoverlos, son las bases adecuadas para responder a los impactos propios de la modernización, y enfrentar los desafíos del empleo y las condiciones de trabajo en la sociedad actual.

32.- Frías, Patricio; op. cit., pág. 49.

Otro aspecto destacable, en el ámbito de las experiencias en la UE, es la importancia que se le atribuye a lo que se considera como los **elementos básicos de un desarrollo humano auténtico e integral: la calidad del trabajo y del empleo**, favorecidos por la vigencia de buenas condiciones de trabajo. Del mismo modo, vale destacar el convencimiento existente entre los diversos actores sociales, respecto a que la valoración de la persona del trabajador, es la opción que fundamenta y favorece la cooperación, el diálogo y el trabajo conjunto participativo. Otra experiencia interesante a considerar es la creación de las Juntas de Salarios³³ que tienden a adaptar el principio de “autodeterminación” a las exigencias modernas de planificación. A ello también responden los diversos sistemas de salarios adoptados, muy ajustados a la productividad.

Como aspecto bastante prioritario, digno de tener en consideración, rescatamos la **preocupación por la mujer trabajadora**, como otro de los ejes de su política de relaciones laborales, que favorece su alta participación laboral. Esta preocupación queda graficada en la creación de redes regionales de cooperación, de empresas y de fomento del trabajo por cuenta propia, unido a la prohibición de la discriminación por embarazo o paternidad/maternidad, garantizándole a la mujer trabajadora importantes cuotas en las diversas comisiones, y organismos gubernamentales, etc., punto que hace destacable la propuesta de la reforma laboral del Gobierno sobre participación de la mujer en la comisión negociadora laboral³⁴. De este breve panorama, tan sintéticamente reseñado, rescatamos, como orientación general para el país, la **fructífera interacción que se establece entre una moderna y avanzada institucionalidad laboral y la cooperación entre los actores sociales y el Gobierno**.

5.- Economía y legislación laboral: análisis y propuestas desde el desarrollo humano integral y la justicia social

Un factor elemental a la hora de evaluar una propuesta legislativa, es analizar los posibles efectos que puede generar en el ámbito que pretende regular. En ese sentido, es necesario estudiar las repercusiones que podría generar este nuevo marco normativo en el mercado laboral y en la economía nacional.

Generalmente, cuando se debate en torno a la protección del trabajador y sus derechos, desde la economía se acusa rigidez en el mercado laboral, desincentivo a la creación de empleo, aumento de los costos de contratar y despedir, y un largo etcétera. Pero a la hora de tomar decisiones de política pública, el análisis económico que se pueda hacer, se debe complementar necesariamente por una proyección política de qué es lo que se quiere para el país y para la sociedad. El mundo laboral, el mundo del trabajo, no es un mercado cualquiera, porque se trata de la principal fuente de ingresos de la mayoría de las personas, y, por ende, de sus familias. **Una visión subjetiva del trabajo, pone especial énfasis en la persona del trabajador, sus necesidades, sus problemas, y, por supuesto, su aporte a esta verdadera “comunidad” de personas, que representa la empresa.** En el afán economicista de maximización de utilidades, muchas veces el trabajador pasa a un segundo o un tercer plano, en circunstancias que la dignidad específica del trabajo humano lo debiese poner en primerísimo lugar.

En ese sentido, las ideas que hay detrás del proyecto de ley son, en su mayoría, positivas, en cuanto conciben a la empresa como un espacio de necesaria colaboración y diálogo entre trabajadores y empleadores. **Un aumento en los niveles de sindicalización, debería encauzar formal e institucionalmente ese diálogo y esa reciprocidad entre las partes.** Es más, en su introducción, el proyecto de ley señala que “(...) avanzar por esta senda permitirá establecer un equilibrio entre respeto de derechos y conciencia de deberes y, en consecuencia, un compromiso común, recíproco de trabajadores y empleadores respecto del destino de la empresa³⁵.” Si bien el desafío es enorme, en cuanto implica un cambio en la cultura laboral chilena, que permita dejar atrás la desconfianza entre las partes, es positivo que se plantee como una meta.

33.- Frías, Patricio; *op. cit.*, pág. 49.

34.- Gobierno de Chile; *op. cit.*, art. 332, inc. 3°.

35.- *Cfr.* Gobierno de Chile, *op. cit.*, pág. 5.

Aún así, una decisión política que busque el bien del trabajador, debe pensar también en el bien de la empresa. En efecto, una mala política pública puede generar, en la práctica, efectos no deseados. Por lo mismo, se debe buscar un mecanismo que concilie tanto los legítimos derechos e intereses de los trabajadores, con las necesidades, capacidades y requerimientos del mundo empresarial. En ese sentido, la experiencia señala como único camino, el diálogo y el entendimiento entre las partes. Se extraña, en el proyecto de ley, **una institucionalización de mesas de diálogo permanente entre actores del mundo sindical, empresarial y gubernamental**, que permita conocer y actualizar constantemente la realidad del mundo laboral, y adelantar así posibles conflictos, además de sugerir planes de acción frente a determinadas coyunturas económicas.

Otro punto que puede repercutir positivamente, si es bien utilizado, es la ampliación de las materias que se pueden intercambiar en el contexto de la negociación colectiva. En efecto, la **adaptabilidad de las jornadas de trabajo, debiera incidir en mayores avances en la conciliación del trabajo y la familia**, un aspecto que, hoy en día, no constituye un punto esencial en las negociaciones colectivas³⁶, y que amerita mayor preocupación. En ese sentido, la responsabilidad recae en los sindicatos y sus dirigentes, ya que son ellos los llamados a jugar un rol más gravitante en la negociación de acuerdos que concilien la vida familiar con el trabajo, a través, por ejemplo, de una reorganización del tiempo de trabajo, del desarrollo de medidas vinculadas al cuidado infantil, del establecimiento de beneficios adicionales por maternidad y de una política de permisos frente a ausencias justificadas ante una necesidad familiar urgente, entre otras medidas.

La capacitación también debe ser un foco importante a la hora de las negociaciones colectivas. Si bien el 70 % de las empresas reconoce haber realizado algún tipo de capacitación a sus trabajadores durante los últimos dos años³⁷, se hace necesario que esta instancia no dificulte la vida familiar y las horas de descanso de los trabajadores. Por lo mismo, **es conveniente que se avance en incluir la capacitación dentro de la jornada de trabajo**, lo que si bien es mayoritario en las empresas que capacitan³⁸, dista de ser suficiente. Además, se echa de menos en el proyecto de ley, medidas que tiendan a **fortalecer y modernizar el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)**, de manera de ajustar los programas de capacitación laboral a las necesidades reales del mundo laboral.

Profundizando en la capacitación, otro punto que requiere ser abordado desde la legislación y que lamentablemente no es afrontado por el proyecto de ley, es el necesario diálogo entre la educación secundaria de tipo técnico-profesional y el mundo laboral. Diversas instituciones, entre ellas la propia OCDE³⁹, han sugerido al país **reformular los programas de estudio de la educación media técnico profesional del país**, de manera que responda adecuadamente a las necesidades del mercado laboral chileno, además de desarrollar planes de articulación con la educación superior técnica⁴⁰. Resulta sorprendente que el proyecto de ley no abarque este tema, sobre todo pensando en la posibilidad que otorga para **mejorar las tasas de empleo juvenil**, cuyos bajos niveles esconden, además, situaciones de vulnerabilidad social muy preocupantes, que incluso han sido señaladas desde el Ministerio de Desarrollo Social⁴¹.

36.- La ENCLA 2011 señala que un 62,1 % de los sindicatos no ha desarrollado actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia, además de un 78,7 % que reconoce no haber propuesto alternativas de conciliación trabajo-familia en los últimos 12 meses. Cfr. ENCLA 2011, op. cit., pág. 368-370.

37.-Cfr. ENCLA 2011; op. cit., pág. 374.

38.- En efecto, el 55 % de las empresas que capacitan, señala que dicha capacitación fue desarrollada sólo dentro de la jornada laboral. Cfr. ENCLA 2011, op. cit., pág. 374.

39.- OCDE; "Mejores políticas...", op. cit., págs. 95-98.40.-

40.- Fundamentalmente, los Centros de Formación Técnica (CFT) y los Institutos Profesionales (IP).

41.- En efecto, la ministra de Desarrollo Social ha expuesto la problemática de más de 700.000 jóvenes chilenos que ni estudian ni trabajan. Cfr. Villegas, María Fernanda; "El desafío de los nini", en La Tercera, 30 de octubre de 2014, pág. 6.

6.- Conclusiones finales

Creemos que la tramitación del proyecto de ley sobre reforma laboral presentado recientemente por el Gobierno, entrega una instancia privilegiada de discusión sobre un tema de relevancia fundamental como lo es el trabajo. Por lo mismo, pensamos que es importante aprovechar la oportunidad legislativa para abordar esta temática desde una perspectiva integral.

Es positivo que se promueva la afiliación sindical. El 90% de la fuerza del trabajo no está sindicalizada, pero el origen de este fenómeno es más amplio que las prácticas anti-sindicales. Creemos que dicho fenómeno pasa también por una falta de profesionalización y modernización de la gestión de los sindicatos, los que no dan suficiente cabida a los liderazgos jóvenes y libres de intereses, de modo que no existan interferencias de intereses en el mundo de los trabajadores, que son, en definitiva, los que dificultan el diálogo y la confianza no sólo entre empresa y trabajadores, sino también entre los propios empleados que participan de dicha comunidad empresarial.

Es vital tomar en serio la formación integral de los dirigentes sindicales, cuyo liderazgo es tan fundamental, como el de la plana gerencial. Puesto que la propuesta del gobierno incluye transparentar la información comercial, financiera y situación general de la empresa a los sindicatos, sus representantes deben estar capacitados para comprender cabalmente esta información y darle una adecuada interpretación.

Aun cuando el sindicalismo es importante, la reforma del gobierno desatiende otros desafíos en materia laboral, tales como políticas salariales, la integración vida laboral-vida familiar (más completa que la mera conciliación), la seguridad en el trabajo, equidad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan igual cargo y labores (sabemos que existe sólo en el papel); la inclusión de grupos que no tienen suficiente cabida en el mercado laboral: personas con capacidades diferentes, jubilados que podrían estar activos, fomento del “teletrabajo”, y empleos para compatibilizar el trabajo de las jefas de hogar, que la maternidad y la crianza no sea un impedimento para no poder realizar algún trabajo., entre otros.

Es necesario formar en una “responsabilidad social sindical”, que complemente la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la dirigencia empresarial, de modo que la empresa sea, en efecto, una comunidad de personas que comparten objetivos comunes y aúnan talentos, capital y trabajo para el logro de éstos, con un beneficio que ha de ser distribuido con justicia y que además redunde en un importante beneficio para el bienestar de la sociedad..

En ese sentido, y como ya se dijo, sorprende que el proyecto de ley no sea más ambicioso en cuanto a temáticas y aristas sobre el empleo, las que fueron analizadas sucintamente en este informe, y que creemos es importante que sean incluidas en la discusión.

7.- Bibliografía.

Carrillo, Francisco; *"Hacia una agenda laboral para el Chile de hoy"*, Horizontal, Santiago, 2014.

Centro de Ética UAH; *"La empresa: ¿lucro y/o servicio?"*, Informe Ethos N° 41, Santiago, 2005.

Centro de Ética UAH; *"Flexibilidad laboral"*, Informe Ethos N° 83, Santiago, 2012.

Centro de Ética UAH; *"Mundo del trabajo: percepciones"*, Informe Ethos N° 66, Santiago, 2009.

Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA); *"Estrategias Sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y el Caribe"*, Sao Paulo, 2012.

Dirección del Trabajo; *"Encl 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral"*, Santiago, 2012.

Dirección del Trabajo; *"Compendio de Series Estadísticas 1990-2013"*, Santiago, 2013.

Doniez, Valentina; *"El modelo laboral chileno: la deuda pendiente"*, Claves de Políticas Públicas UDP, n° 13, Santiago, 2012.

Dussailant, Francisca; *"Sindicatos y Negociación Colectiva"*, CEP Estudios Públicos N° 112, Santiago, 2008.

Frías, Patricio; *"Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo"*, Serie 'Macroeconomía del desarrollo', CEPAL, Santiago, 2010.

Gobierno de Chile; *"Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que se inicia Proyecto de Ley que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo"*, Santiago, 2014. Libertad y Desarrollo; *"Minuta Proyecto de Ley de Reforma Laboral. Boletín 9835-13"*, Santiago, 2015.

Libertad y Desarrollo; *"Reforma Laboral: la importancia de un diagnóstico correcto"*, Temas Públicos N° 1.183, Santiago, 2014.

Libertad y Desarrollo; *"Reforma Laboral: los reales desafíos en el mercado del trabajo"*, Temas Públicos N° 1.186, Santiago, 2014.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; *"Experiencia de Negociación Colectiva en Europa y sus puntos críticos. XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva"*, Madrid, 2005.

Munita, Enrique; *"Retrosceso en la libertad"*, en La Tercera, Santiago, 05 de enero de 2015.

OECD; *"Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile"*, OECD Publishing, 2011.

OECD; *"Perspectives on Global Development 2014. Boosting Productivity to Meet the Middle-Income Challenge"*, OECD Publishing, 2014.

OECD; *"Estudios Económicos de la OCDE Chile"*, OECD Publishing, 2013.

OIT; *"Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones -Organización Internacional del Trabajo"*, Ginebra, 2012.

OIT; *"Panorama Laboral 2013. América Latina y el Caribe"*, Lima, 2013.

OIT; *"Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo"*, Ginebra, 2008.

"Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018", Santiago, 2013.

Villegas, María Fernanda; *"El desafío de los nini"*, en La Tercera, Santiago, 30 de octubre de 2014.

Código del Trabajo.

Constitución Política de la República de Chile.

Investigadores Responsables

Sebastián Espínola

Director Investigador

Cristóbal Ruiz-Tagle

Colaboradores

Luis Robert

Ignacio Guzmán

Diseño

María Jesús Castro

Fecha

18 de Marzo de 2015