



FEBRERO 2015 /246

SERIE INFORME **ECONÓMICO**

REFORMA LABORAL: LA IMPORTANCIA DE UN DIAGNÓSTICO CORRECTO

María Cecilia Cifuentes H.

ISSN 0717-1536



María Cecilia Cifuentes H. es ingeniera comercial y magíster en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigadora del Programa Económico de Libertad y Desarrollo.

Índice

Resumen Ejecutivo	5
1. Reforma Laboral y Composición de Mercado	7
2. Clima Laboral y Sindicalización en Chile	11
3. Los Reales Desafíos Laborales de Chile	18
4. Los Importantes Avances Laborales en el Periodo 2010-2013	24
5. Anexo	27

Resumen Ejecutivo

Se inició ya en el Congreso la discusión de la Reforma Laboral, la cual, desafortunadamente no será un elemento que contribuya a disminuir la incertidumbre y mejorar las expectativas. Esto ya nos dice que el proyecto tiene elementos conflictivos, pues sin duda, existen materias laborales que permitirían avanzar simultáneamente en equidad y eficiencia. Sin embargo, los aspectos que contiene este proyecto no solo afectan el crecimiento de tendencia de la economía, sino que tampoco favorece a los trabajadores más vulnerables.

Una Reforma Laboral cuyo objetivo es mejorar la situación de los trabajadores, con un énfasis en los de menores ingresos, necesariamente debe enfocarse en los desempleados y los trabajadores informales, tanto aquellos por cuenta propia como los que trabajan bajo dependencia, pero sin los beneficios de seguridad laboral que la ley determina. Estamos hablando de alrededor de tres millones de trabajadores en esta situación, a los que se suma otro número equivalente que trabaja en empresas de 10 personas o menos. Entonces tenemos que la reforma propuesta no beneficia para nada a cerca de un 50% de la fuerza de trabajo del país, y más de un 30% se ve directamente perjudicado, ya que se dificulta su acceso al mercado laboral formal. Pero no se trata solo de números elevados, son estos grupos los más vulnerables desde el punto de vista social. Es muy improbable, entonces, que la reforma contribuya a la equidad.

Una reforma laboral que fortalece en forma artificial la sindicalización y el poder negociador puede beneficiar, efectivamente, a los trabajadores de empresas grandes, pero solo en el corto plazo. Tal como se ha observado en varios países europeos que impulsaron en décadas anteriores este tipo de reformas, en el mediano plazo la rigidez laboral reduce la demanda por trabajo, lo que lleva a una caída de la participación de los trabajadores en el ingreso nacional. Se genera una sustitución de trabajo por otros factores productivos, lo que también reduce el crecimiento de tendencia.

Por otra parte, las encuestas muestran que las demandas de la CUT no representan a la generalidad de los trabajadores. La gran mayoría percibe baja conflictividad laboral, tiene buena opinión de su empresa y valora escasamente el rol de los sindicatos, en un contexto en que, contrario a lo que se dice, la tasa de sindicalización en Chile no difiere significativamente de la observada en la OCDE.

Por último, existe bastante consenso, partiendo por la propia OCDE, en que las reformas

necesarias apuntan en la dirección contraria a las propuestas CUT-Gobierno. Los reales desafíos en materia laboral son mejorar el acceso al mercado de jóvenes y mujeres vulnerables, con políticas de flexibilidad, incentivos a la formalidad, y capacitación y apoyo en la compatibilización trabajo-familia. Se suma también el que los indicadores de competitividad, que en general sitúan a nuestro país en una buena posición, señalen al aspecto laboral como uno de nuestros principales rezagos en esta materia.

En definitiva, la propuesta laboral del Gobierno está partiendo de un diagnóstico errado, por lo que sus efectos terminarían siendo perjudiciales para los propios trabajadores.



Reforma Laboral: La Importancia de un Diagnóstico Correcto

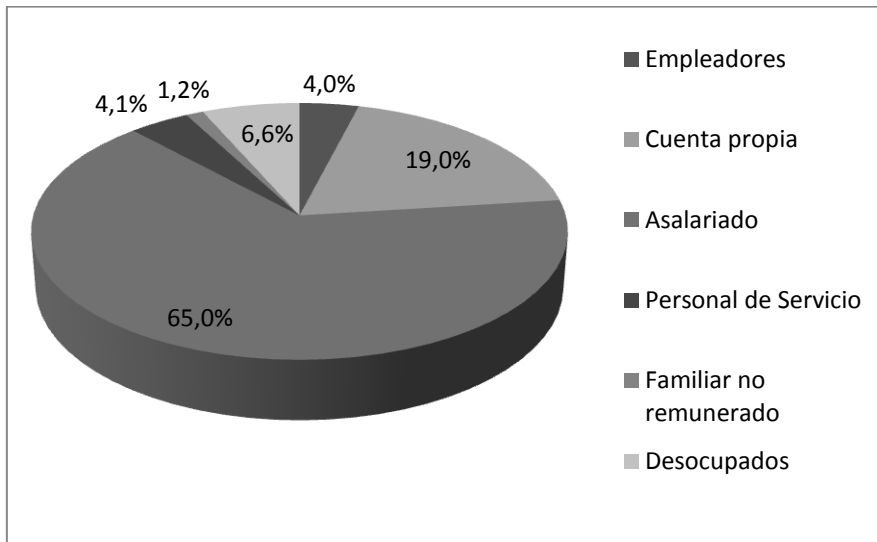
1. Reforma Laboral y Composición de Mercado

La discusión de la Reforma Laboral en el Congreso está siendo un factor más que atenta en contra de la recuperación económica. Esto no se debería tanto a la incertidumbre sobre los cambios, sino al hecho de que las propuestas generan potenciales impactos negativos en las empresas, principalmente en las de menor tamaño. Lo primero que preocupa, entonces, es que esta no sería una reforma que beneficia a los trabajadores en general, sino a un grupo de estos, representados por la CUT, organización que está presionando fuertemente por la aprobación del proyecto de ley. Como veremos, tampoco sería una reforma que enfrentaría las reales carencias de nuestro mercado laboral, sino que se traduciría en una mayor inflexibilidad aún, afectando el crecimiento de tendencia de la economía.

El objetivo de fondo apunta a dar mayor poder a los sindicatos, haciéndose eco de las propuestas de la CUT. Es válido preguntarse si es este el tipo de reforma que el país necesita para avanzar simultáneamente en eficiencia y equidad, y lo cierto es que la realidad de nuestro mercado laboral apunta en sentido contrario. Como punto de partida, un mercado laboral con mayor poder sindical perjudica a los desempleados, a los trabajadores por cuenta propia y los asalariados sin contrato. Esto, porque ven disminuidas sus posibilidades de acceder al mercado laboral formal, que les permitiría no solo mejores remuneraciones, sino también mayor seguridad de trabajo y protección social. En el país hay actualmente 560 mil desocupados, 1,58 millones de trabajadores por cuenta propia y 676 mil trabajadores asalariados que no tienen contrato, por lo que probablemente no cuentan con protección laboral. Estamos hablando de más de 2,8 millones de trabajadores que se verían claramente perjudicados por la reforma, esto es, un 35% de la fuerza de trabajo. Pero no solo es un grupo muy significativo en número, sino también es el más vulnerable desde el punto de vista social.

Gráfico N° 1

Composición de la fuerza de trabajo por categoría en la ocupación (julio-septiembre 2014)



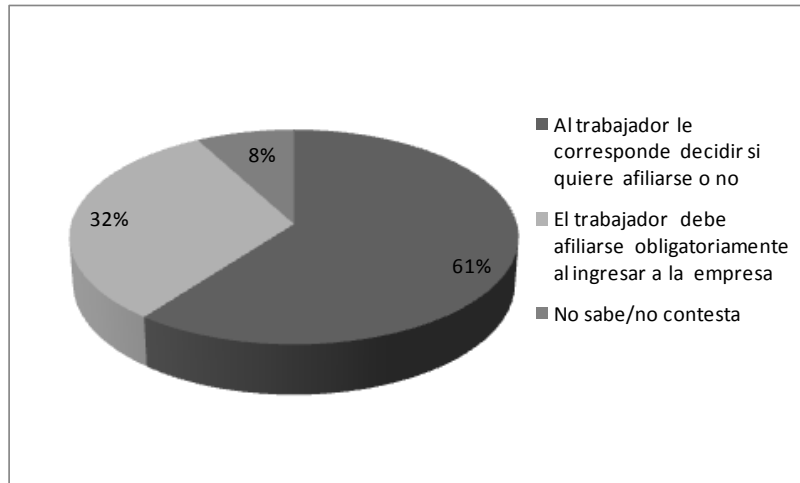
Fuente: INE.

Por otro lado, la Reforma Laboral tiende a favorecer (aunque no es así en el largo plazo) a ocupados menos vulnerables que trabajan en grandes empresas. Sin considerar a los empleados del sector público y de la defensa nacional, son aproximadamente dos millones los trabajadores que forman parte de empresas de más de 200 empleados, mientras que hay más de tres millones que están en empresas de menos de 11 trabajadores, los cuales tampoco están en el foco de las propuestas de la CUT. Tenemos entonces que, efectivamente, el número de trabajadores perjudicados supera a los que se podrían ver beneficiados, por lo que difícilmente sería una reforma que avance en términos de equidad, y tampoco parece estar acorde con las reales necesidades de los trabajadores.

Esto también se ve confirmado con la opinión de los propios trabajadores, reflejada en la encuesta CEP de julio de 2014, que preguntó sobre la necesidad de los planteamientos de la CUT. Frente a la pregunta de la libertad de afiliación sindical, un 61% afirma que debe ser el trabajador quien decida sobre su afiliación sindical, y solo un 32% piensa que la afiliación debe ser obligatoria, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 2

En relación a la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, ¿cuál de las dos afirmaciones se acerca más a lo que usted piensa?

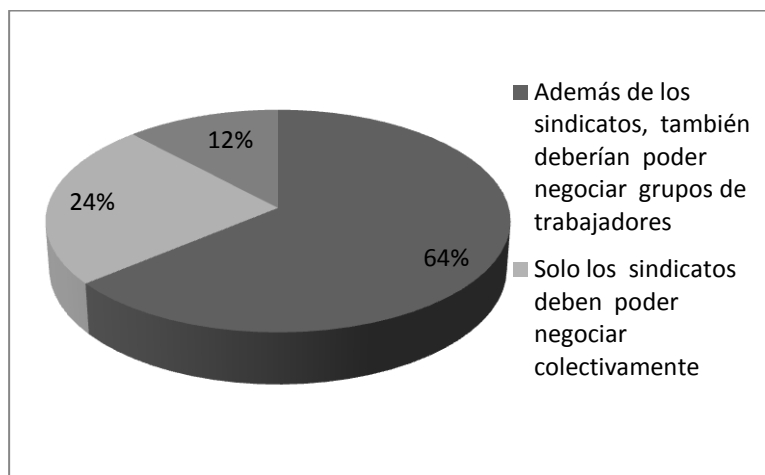


Fuente: Encuesta CEP, julio 2014.

En el tema de negociación colectiva, un 64% rechaza la idea de que solo el sindicato pueda negociar, aceptando la existencia de grupos negociadores, y solo un 24% está de acuerdo con la exclusividad del sindicato.

Gráfico N° 3

Respecto de la negociación colectiva de los trabajadores con las empresas, ¿cuál de estas frases se acerca más a su punto de vista?

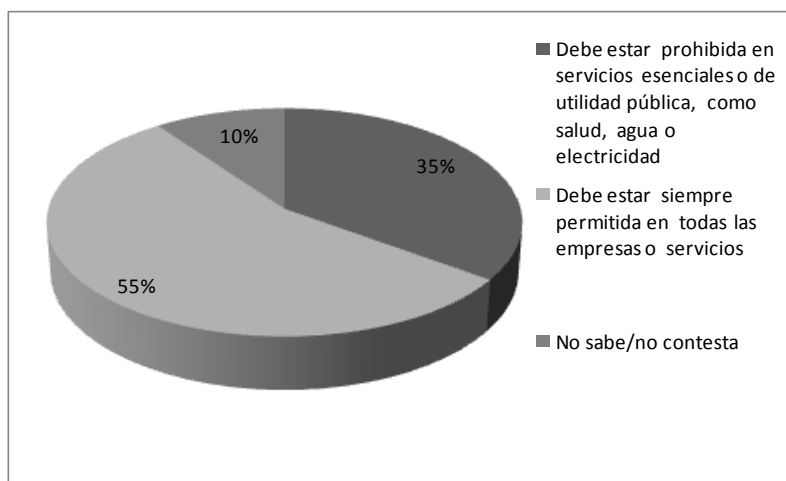


Fuente: Encuesta CEP julio 2014.

Respecto a la huelga, las opiniones están bastante más divididas: respecto a su prohibición en algunos servicios y a la prohibición del reemplazo en la huelga existe mayor apoyo. Por otra parte, la creciente situación de huelgas ilegales y de tomas de empresas con violencia de por medio, amerita un estudio más en detalle de lo que debería hacerse desde el punto de vista legislativo con este tema.

Gráfico N° 4

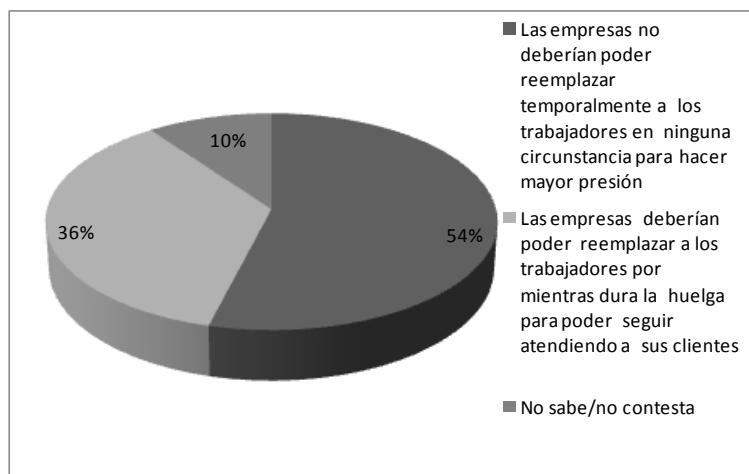
En relación a la huelga, ¿cuál de estas dos frases representa mejor lo que usted piensa?



Fuente: Encuesta CEP, julio 2014.

Gráfico N° 5

Siguiendo con la huelga, ¿con cuál de estas dos afirmaciones está más de acuerdo?



Fuente: Encuesta CEP, julio 2014.

2. Clima Laboral y Sindicalización en Chile

Se percibe en el trasfondo de las propuestas laborales CUT-Gobierno, la existencia de un conflicto entre trabajadores y empleadores, en el sentido que las reglas del juego son injustas para los trabajadores, porque los dejan en una posición disminuida. De hecho, el discurso oficial apunta a la necesidad de “emparejar la cancha entre ambos”, con una cierta lógica de lucha de clases. Sin embargo, si ese diagnóstico fuera correcto, debería observarse en el país un clima de conflictividad laboral y de molestia de los trabajadores con su situación, lo cual no es efectivo si se analizan los datos. Esta es una de las razones por las que podemos afirmar que el diagnóstico respecto a esta reforma es errado. La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, ENCLA, no muestra en el país un clima de fuerte conflictividad laboral, ni hace evidente la necesidad de fortalecer el sindicalismo. El siguiente cuadro resume la percepción de conflicto laboral de acuerdo a esta encuesta:

Cuadro N° 1
Percepción de existencia y frecuencia del conflicto laboral en empresas

	Frecuente	Aislado	Inexistente
Empleadores con sindicato	1,8%	51,5%	46,7%
Dirigentes sindicales	11,6%	46,6%	41,8%
Empleadores sin sindicato	0,6%	24,1%	75,3%
Trabajadores	1,7%	29,4%	68,9%

Fuente: ENCLA.

Podemos ver que menos de un 2% de los trabajadores percibe la existencia de un conflicto frecuente en la empresa, y que para casi un 70% el conflicto es inexistente. La percepción de conflicto es mayor para los dirigentes sindicales, pero tampoco sería muy significativa, inferior a 12% (si bien los datos corresponden a 2011 y no se cuenta con cifras más recientes de esta encuesta, es interesante recordar que ese año fue de fuerte conflictividad social).

Dentro de quienes perciben una situación de conflicto al interior de la empresa, la razón principal son los salarios, y la menos importante, la relación entre la empresa y el sindicato, como muestra el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2

Causas del conflicto, según quienes lo perciben (respuestas provienen de la sub muestra de quienes declaran que existe un conflicto laboral en empresas)

	Empleadores con sindicato	Empleadores sin sindicato	Dirigentes sindicales	Trabajadores
Inherente a la negociación	42,9%	12,6%	52,9%	19,0%
Salariales	68,5%	53,0%	68,8%	55,0%
Condiciones de trabajo	20,6%	14,4%	51,1%	21,4%
Organización del trabajo	30,2%	39,2%	54,9%	34,8%
Mala relación empresa-sindicato	8,1%	0,8%	29,1%	--
Problema de trato de superiores	--	--	51,5%	18,6%
Otras	12,2%	19,9%	3,0%	10,7%

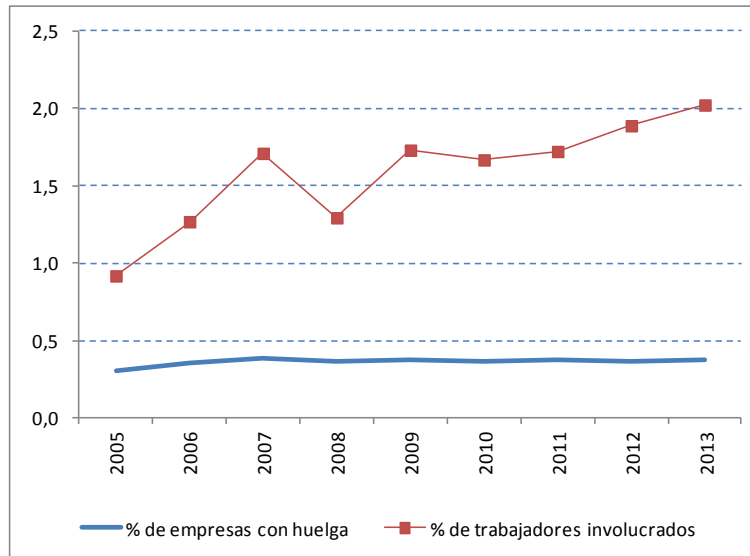
Porcentajes no suman 100, es respuesta múltiple.

Fuente: ENCLA 2011.

Algo similar se obtiene mirando los datos de la Encuesta Nacional Bicentenario 2013 de UC-Adimark. Si bien solo un 16% declara tener confianza en las empresas, un 72% tiene confianza en la empresa en la cual trabaja, lo que no se condice con el clima de conflictividad laboral que existiría de acuerdo a la CUT.

Las estadísticas de la Dirección del Trabajo acerca de huelgas también apuntan a un escenario poco conflictivo. El gráfico a continuación muestra el porcentaje de trabajadores asalariados que estuvo involucrado en huelgas legales y el porcentaje de empresas en que se dio esta situación (este último deja fuera a las microempresas). Podemos ver que solo un 0,4% de las empresas se ha visto en promedio afectada por situaciones de huelgas, cifra que se ha mantenido relativamente constante. En relación al porcentaje de trabajadores involucrados, muestra una tendencia al alza, de niveles de 1% a 2%, aunque es evidentemente muy bajo. Uno de los argumentos para modificar los pisos mínimos es atenuar la situación de huelgas; sin embargo, esta situación no parece ser actualmente un problema del mercado laboral.

Gráfico N° 6
Situación de huelgas en Chile 2005-2013



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos INE, D. de T. y SII.

Se podría argumentar que las cifras anteriores no reflejan en forma apropiada la realidad de las huelgas en Chile, producto de un fenómeno creciente de ilegalidad en esta materia. De acuerdo a datos del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), en los ocho primeros meses de este año se llevaron a cabo 147 huelgas a nivel nacional, de las cuales 92 fueron legales (63%) y 55, ilegales (37%). Sin embargo, el número de trabajadores involucrados en las segundas fue quince veces superior a los comprometidos en huelgas legales. Esta significativa brecha se explica por la naturaleza de los servicios involucrados, ya que las huelgas ilegales son realizadas por organizaciones de carácter gremial (Colegio de Profesores) o por funcionarios públicos (FENATS). Es evidente que este problema tiene una vía de solución muy distinta a la que resulta de las propuestas laborales, partiendo por una clara necesidad de respetar el Estado de Derecho, ya que sin esa premisa, la legislación actual o sus propuestas de modificación tienen escaso sentido, si finalmente los conflictos terminan enfrentándose a expensas de la legalidad. Esto es lo que se vio en forma muy clara en el último conflicto portuario y su resolución.

En materia de denuncias a la Dirección del Trabajo tampoco parece existir una situación que evidencie problemas significativos de abuso, sino por el contrario, aunque estos existen, constituyen más bien una excepción. Son aún más minoritarios cuando se refieren a materias sindicales y de negociación colectiva. Tampoco parece existir una tendencia creciente en estas materias. A modo de ejemplo, en 2013 solo un 3,1% de los asalariados

presentó denuncias ante la Dirección del Trabajo, situación que afectó a un 16,8% de las empresas. Ambas cifras no reflejan en ningún caso un problema significativo. Por otra parte, solo un 1,1% de estas denuncias fue por problemas de negociación colectiva, y solo un 0,3% por problemas de la organización sindical. Los siguientes cuadros muestran esta información:

Cuadro N° 3

Denuncias ante la Dirección del Trabajo

Año	Trabajadores Asalariados	Total Empresas	Total Denuncias	Denuncias/ trabajadores asalariados (%)	Denuncias/ número de empresas (%)
2010	5.048.100	936.802	197.083	3,9	21
2011	5.280.660	962.647	181.798	3,44	18,9
2012	5.427.610	988.745	186.548	3,44	18,9
2013	5.554.170	1.014.482	170.618	3,07	16,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos INE, D. de T. y SII.

Cuadro N° 4

Tipos de denuncias ante la Dirección del Trabajo

	2006	2010	2011	2012	2013
Cantidad de Materias Denunciadas	17	15	16	24	47
Total denuncias	185.367	197.083	181.798	186.548	170.618
Denuncias por Neg. Colectiva	1434	1.946	2.513	1.758	1.798
Porcentaje	0,77	0,99	1,38	0,94	1,05
Denuncias por Org. Sindical	885	131	64	402	493
Porcentaje	0,48	0,07	0,04	0,22	0,29

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos INE, D. de T. y SII.

Por otra parte, respecto a negociación colectiva, ésta tiene una valoración relativamente positiva, tanto por parte de trabajadores como empleadores, por lo que no parece tan clara la necesidad de modificar radicalmente los procedimientos actuales. Sin duda hay espacios para avanzar en esta materia, especialmente en lo que se refiere a las materias susceptibles de negociar, que actualmente son muy reducidas.

Cuadro N° 5
Percepción de trabajadores y empleadores sobre conveniencia de la negociación colectiva

	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes
Muy conveniente	7,8%	33,4%
Conveniente	37,2%	39,5%
Medianamente conveniente	28,6%	15,8%
Inconveniente	18,8%	7,0%
Muy inconveniente	5,5%	0,9%

Fuente: ENCLA 2011.

Por otra parte, la percepción sobre la actitud de la empresa en el proceso de negociación colectiva no apunta tampoco al clima de conflictividad al que alude el Gobierno como una de las justificaciones de la reforma. Un porcentaje reducido de trabajadores considera que la actitud de la empresa sería obstaculizante, que llega a 4% en las empresas sin sindicato (lo cual habla bien del resultado de los grupos negociadores) y a un 26,4% en empresas con sindicatos. Incluso en estas últimas, la gran mayoría de los trabajadores percibe positivamente la actitud de la empresa, como se aprecia en el cuadro a continuación:

Cuadro N° 6
Percepción de los trabajadores sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Totalmente favorable	3,7%	9,9%	5,1%
Muy favorable	6,7%	6,2%	6,6%
Favorable	30,1%	62,4%	37,0%
Ni favorable ni obstaculizante	33,1%	17,5%	29,8%
Obstaculizante	18,7%	4,0%	15,5%
Muy obstaculizante	3,2%	0,0%	2,5%
Totalmente obstaculizante	4,5%	0,0%	3,5%

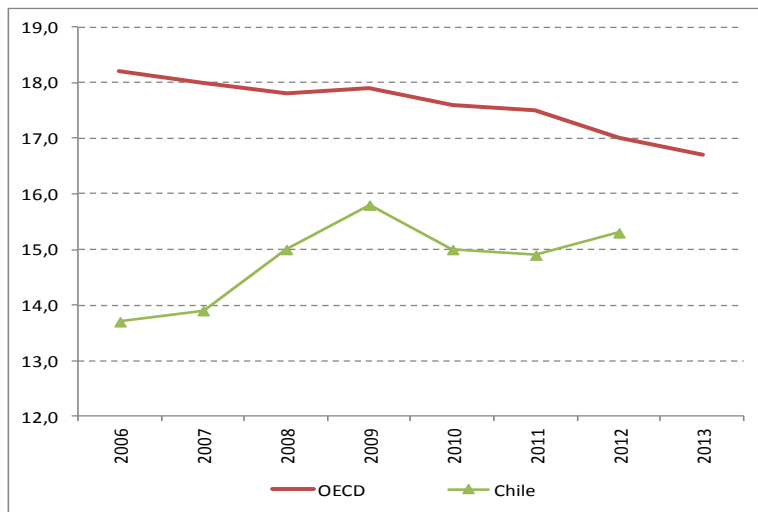
Fuente: ENCLA 2011.

Este cuadro muestra, además, que la percepción sobre los beneficios de la negociación colectiva es superior en empresas sin sindicato que en empresas que lo tienen, lo que contrasta con la visión crítica que tiene el Gobierno de los grupos negociadores.

Se podría argumentar que los resultados anteriores se explican en parte por una muy baja tasa de sindicalización en Chile. Sin embargo, en esta materia no existe una situación muy distinta a lo que ocurre en la OCDE, corregidos los datos por los trabajadores que pueden formar sindicatos, como se ve en el gráfico a continuación:

Gráfico N° 7

Tasa de sindicalización en la OCDE

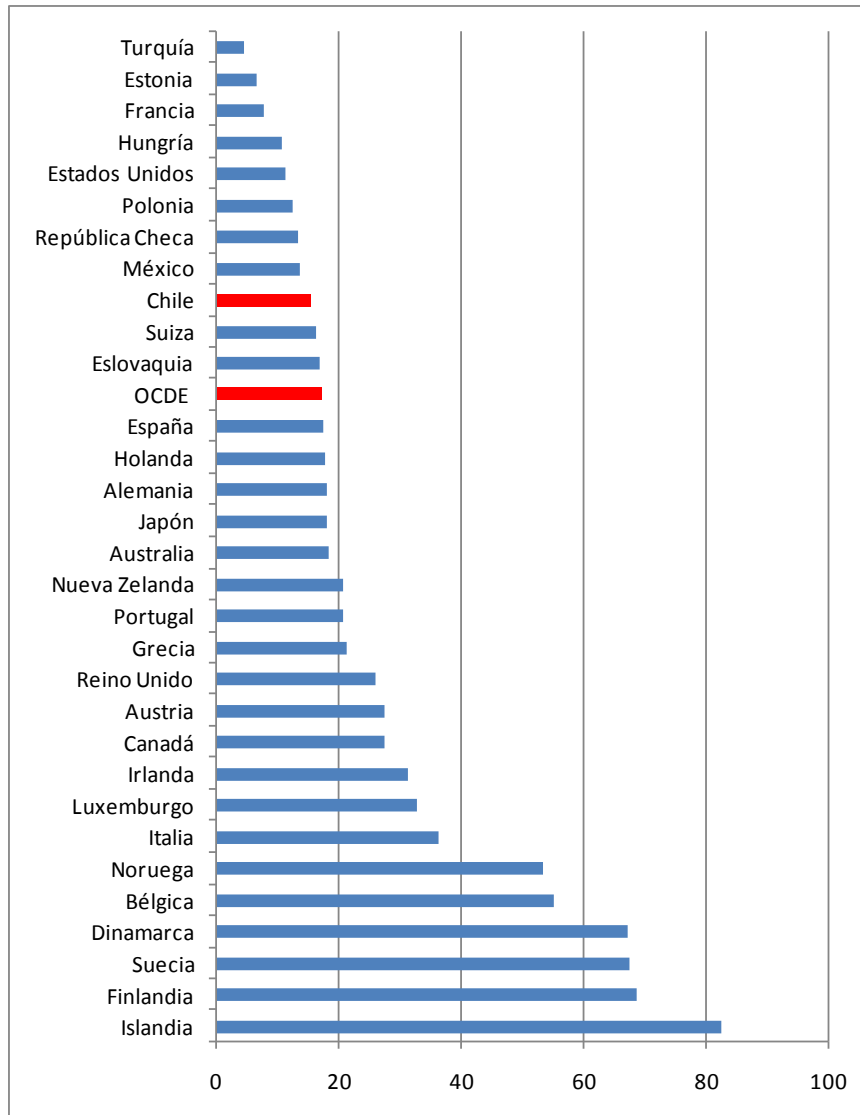


Fuente: *OECD Stats*.

Es interesante constatar también que, en los países de la OCDE, la tasa de sindicalización ha tendido a caer en los últimos años, mientras en Chile ha aumentado levemente.

Por otro lado, si se analizan las cifras por país, vemos que solo un grupo pequeño tiene tasas de sindicalización muy superiores a las de Chile, entre los que se encuentran: Islandia, Finlandia, Suecia, Dinamarca, Bélgica, Noruega, Italia, Luxemburgo e Irlanda. No parece ser una elevada tasa de sindicalización un factor preponderante en los países desarrollados, como puede observarse en el gráfico N° 8.

Gráfico N° 8
Tasa de sindicalización en los países de la OCDE (2012)



Fuente: *OECD Stats*.

En definitiva, no es efectivo que en Chile exista un clima de conflictividad laboral y una gran demanda por fortalecer la organización colectiva y la sindicalización, por lo que uno de los puntos centrales del diagnóstico que justificó las propuestas laborales no parece tener sustento empírico.

3. Los Reales Desafíos Laborales de Chile

El análisis anterior muestra que la agenda de reformas laborales planteada por el Gobierno no se sustenta en un diagnóstico correcto. Esto no significa que no haya nada que hacer en términos de las políticas laborales, y de hecho, hay importantes desafíos pendientes. Como señalamos al inicio, tenemos aún grados de informalidad elevados, escasa participación de grupos vulnerables y rigideces importantes, que se desprenden de la comparación de Chile con los países más desarrollados. Resolver estos nudos es lo que realmente permitiría avanzar en equidad.

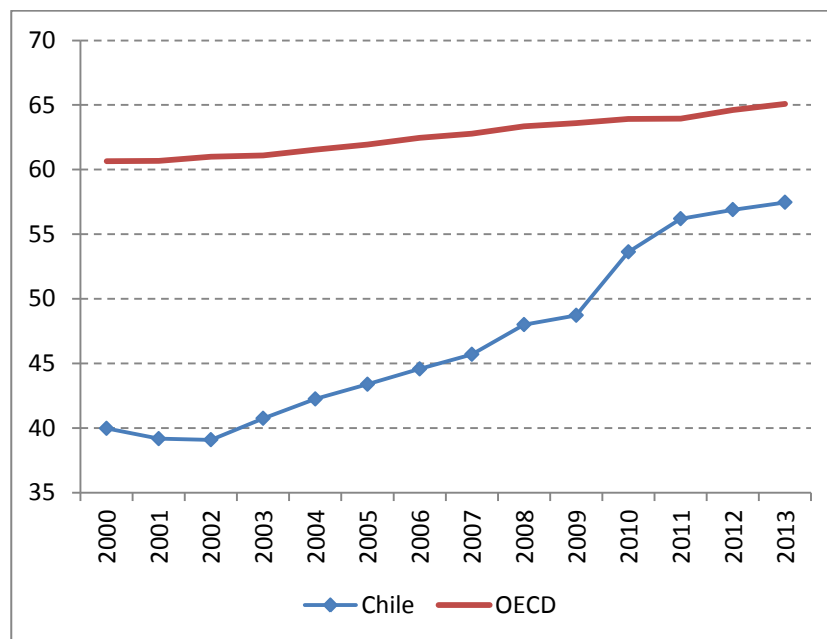
Es sabido que nuestro país cuenta con indicadores de competitividad y libertad económica bastante favorables en términos relativos; sin embargo, no ocurre lo mismo cuando se compara el tema laboral, en el que tenemos un rezago importante. Es así como en el Índice de Libertad Económica de Heritage Foundation, nuestro país está en el número 7 del mundo a nivel de índice global (y primero en la región), pero en el número 67 en términos de libertad laboral, quedando un enorme espacio para avanzar en este campo. De los diez aspectos que evalúa este índice, el aspecto laboral obtiene la peor calificación, la que además muestra una tendencia al deterioro, cayendo ocho lugares en la última década. Esto significa que nuestro país lo hace peor que el resto del mundo en este sentido. Dentro de la región, hay nueve países que se ubican en mejor posición en el *ranking* que el nuestro en cuanto a libertad laboral.

Algo similar ocurre si miramos el Índice de Competitividad del World Economic Forum, WEF, donde Chile aparece relativamente bien ubicado en el lugar 33 entre 144 países. Sin embargo, en materia laboral nuestra posición en el ranking es 50°, lo que deja este aspecto dentro de los peor evaluados en la competitividad del país.

Es interesante analizar también la mirada de la OCDE sobre materias laborales en Chile, considerando que este organismo ha pasado a ser un referente clave en materia de políticas públicas. De acuerdo al informe *“Policies for Making the Chilean Labour Market More Inclusive”*, los principales desafíos del país en materia laboral tienen que ver con empleo femenino y juvenil. Se señala en el informe que, a pesar de que el crecimiento económico ha incrementado el empleo y reducido la pobreza, estos grupos permanecen al margen del mercado laboral. Las tasas de participación de jóvenes y mujeres son bajas en comparación con la OCDE, producto de barreras culturales y regulatorias. En el caso de los jóvenes, plantea el documento, los problemas surgen de la falta de educación para el trabajo y un salario mínimo elevado en comparación con sus niveles de capacitación. Se señala también que políticas laborales prioritarias en este sentido tienen que ver con el cuidado de niños, un mercado laboral más flexible y un reforzamiento de las políticas de capacitación, temas

que están fuera de la agenda de reformas propuestas por el Gobierno, y que de hecho irían en contra de una mayor participación laboral de los grupos vulnerables, como señalábamos al inicio del documento. Los siguientes gráficos comparan las tasas de participación laboral femenina y juvenil entre Chile y el promedio de la OCDE.

Gráfico N° 9
Tasa de participación laboral femenina Chile y OCDE



Fuente: *OECD Stats*.

Es interesante ver que, pese a existir una brecha de participación laboral femenina de siete puntos respecto a la OCDE, esta se redujo significativamente en el periodo 2010-2012, lapso de alto crecimiento económico, junto con políticas enfocadas al tema del cuidado de niños¹.

Sin embargo, si analizamos las cifras de participación femenina por quintiles de ingreso, podemos ver que este problema está muy concentrado en los sectores de bajos ingresos, ya

¹ Las tasas de participación que calcula la OCDE y el INE no son comparables, por cuanto la OCDE considera como población económicamente activa a los que están en el rango entre 15 y 65 años, mientras el INE considera a los mayores de 15. Dicho esto, parte del aumento de la tasa de participación en Chile puede explicarse por el cambio de metodología que implementó el INE entre 2009 y 2010, que se tradujo en un aumento de la tasa de participación femenina de 2,8 puntos porcentuales.

que en los grupos de ingresos altos la participación laboral femenina es equivalente a la de los países desarrollados. El siguiente cuadro muestra cifras de acuerdo a la CASEN 2011:

Cuadro N° 7

Tasa de participación laboral por quintil de ingreso y género

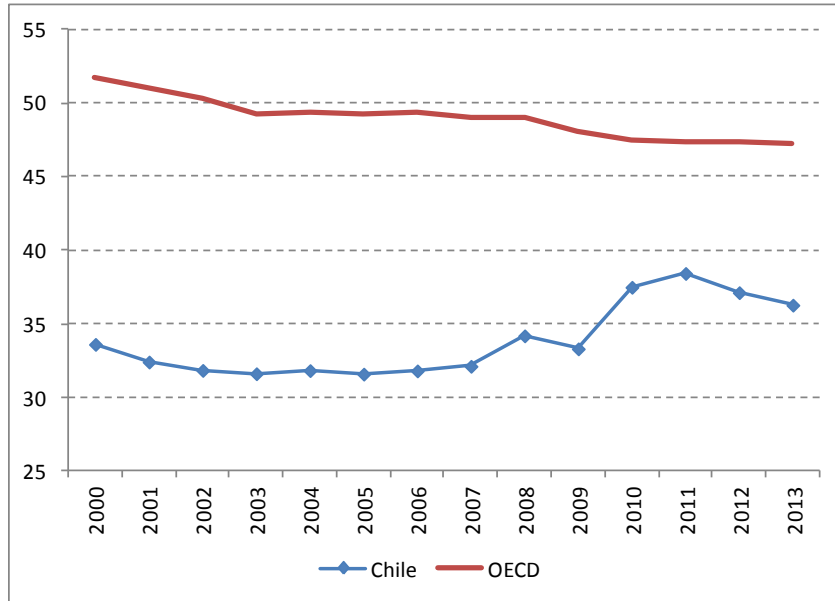
	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Hombre	54,6%	66,9%	73,1%	77,3%	80,4%	70,7%
Mujer	25,5%	35,1%	43,3%	51,7%	58,7%	42,1%
Total	38,3%	49,7%	57,5%	64,2%	69,5%	55,7%

Fuente: CASEN 2011.

En el caso de la tasa de participación juvenil, la brecha con la OCDE es aún más significativa, y aunque se ha reducido, lo ha hecho en forma más moderada. Adicionalmente, parte de la reducción de la brecha se explica porque la crisis llevó a una caída de la tasa de participación juvenil en la OCDE, como muestran los gráficos a continuación.

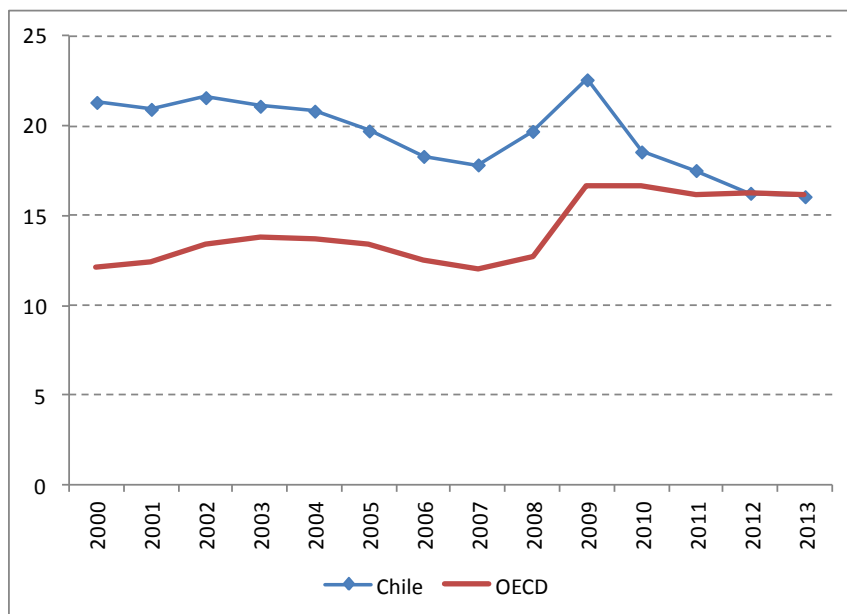
Es interesante constatar que en Chile mejoró la situación laboral juvenil, lo que tiene su explicación principal en el fuerte crecimiento económico de ese periodo. De hecho, mientras en la OCDE la tasa de desempleo juvenil subió luego de la crisis de 2009 y se ha mantenido más alta, en Chile se redujo en forma importante entre 2010 y 2012. Los jóvenes deberían ser un foco central de la política laboral, por cuanto su inserción en el mercado del trabajo no solo les permite generar ingresos, sino que además contribuye a reducir los problemas de delincuencia y drogadicción juvenil. Para los jóvenes vulnerables un mercado laboral más rígido es, sin duda, perjudicial y probablemente serían uno de los grupos más perjudicados con las propuestas laborales de la CUT.

Gráfico N° 10
Tasa de participación laboral juvenil Chile y OCDE



Fuente: *OECD Stats*.

Gráfico N° 11
Tasa de desempleo juvenil Chile y OCDE



Fuente: *OECD Stats*.

En el caso de los jóvenes también se da una situación donde el problema se agrava para los sectores más vulnerables, aunque en forma menos evidente que en el caso de las mujeres, como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 8

Tasa de participación laboral por edad y quintil de ingreso

Edad	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
15 - 18	9%	9%	13%	15%	14%	11%
19 - 24	37%	47%	60%	60%	46%	51%
25 - 34	56%	73%	79%	83%	89%	77%
35 - 50	61%	72%	81%	84%	90%	77%
más de 50	22%	33%	41%	52%	62%	42%
Total	38%	50%	58%	64%	70%	56%

Fuente: CASEN 2011.

Un problema que sí aparece como muy preocupante es el importante número de jóvenes que no estudia ni trabaja (los llamados “NINIs”), que se da para los distintos niveles de ingreso, pero en forma notoriamente más marcada en los grupos más vulnerables, especialmente de mujeres, como muestran los cuadros a continuación:

Cuadro N° 9

Situación de actividad de hombres entre 19 y 30 años por decil de ingreso (% sobre el total)

Decil	Trabaja	Estudia	No estudia ni trabaja	Total
i	29,3%	26,0%	44,7%	100,0%
ii	43,5%	20,5%	35,9%	100,0%
iii	55,5%	22,4%	22,1%	100,0%
iv	60,7%	22,5%	16,8%	100,0%
v	67,7%	21,5%	10,8%	100,0%
vi	67,3%	24,1%	8,5%	100,0%
vii	67,9%	21,3%	10,8%	100,0%
viii	65,7%	25,2%	9,2%	100,0%
ix	61,5%	32,0%	6,5%	100,0%
x	60,7%	36,8%	2,5%	100,0%
Total	60,0%	25,1%	14,9%	100,0%

Fuente: CASEN 2011.

Cuadro N° 10
Situación de actividad de mujeres entre 19 y 30 años por decil de ingreso
(% sobre el total)

Decil	Trabaja	Estudia	No estudia ni trabaja	Total
i	15,4%	19,7%	64,9%	100,0%
ii	19,6%	21,5%	59,0%	100,0%
iii	30,1%	22,6%	47,2%	100,0%
iv	36,9%	23,8%	39,4%	100,0%
v	42,2%	20,7%	37,1%	100,0%
vi	47,6%	23,7%	28,7%	100,0%
vii	52,1%	25,1%	22,8%	100,0%
viii	51,5%	32,2%	16,3%	100,0%
ix	55,7%	31,5%	12,8%	100,0%
x	53,5%	37,6%	9,0%	100,0%
Total	39,7%	25,4%	34,9%	100,0%

Fuente: CASEN 2011.

Vemos que tanto en hombres como en mujeres jóvenes los porcentajes que no estudian ni trabajan, especialmente de los deciles bajos, son muy significativos. En el 20% más pobre un 40% de los hombres y un 62% de las mujeres entre 19 y 30 años no estudia ni trabaja. En total estamos hablando de 310 mil jóvenes, que no solo no están generando ingresos, sino que se está viendo dañada su posibilidad de generar ingresos en el futuro y además están en clara situación de riesgo social, sin ingresos ni actividad y muy vulnerables frente a la drogadicción y la delincuencia. En total en el país hay 853 mil jóvenes que no estudian ni trabajan, 249 mil hombres y 604 mil mujeres. La magnitud de este problema lo debería poner en primer lugar de cualquier agenda laboral.

En resumen, podemos ver que efectivamente existe en Chile una agenda laboral pendiente, que sí permitiría avanzar en equidad y eficiencia, pero que no tiene que ver con las propuestas CUT-Gobierno. Dentro de los aspectos que están pendientes, los más importantes son:

- a) mejorar y profundizar la capacitación laboral que reciben los grupos más vulnerables, es decir, jóvenes y mujeres de quintiles bajos;
- b) facilitar a mujeres de ingresos medios y bajos el cuidado de niños, adultos mayores y discapacitados;

- c) introducir a través de la política social incentivos al trabajo formal, tanto para el trabajador como para el empleador;
- d) permitir mayor flexibilidad de la jornada, con regímenes más flexibles aún para estudiantes y adultos mayores, con el objetivo de incentivar su participación laboral;
- e) facilitar el teletrabajo;
- f) permitir mayor flexibilidad de funciones del trabajador dentro de la propia empresa, de tal forma de adaptarse a un mercado fuertemente cambiante (exactamente lo contrario a lo que pretende el proyecto de polifuncionalidad actualmente en discusión);
- g) modificar el sistema actual de indemnizaciones por años de servicio, que finalmente solo son recibidas por un grupo muy minoritario de trabajadores, y que además genera incentivos perversos en contra de la eficiencia y del incremento de remuneraciones; y
- h) por último, las necesarias mejoras en el transporte público, terminan siendo también parte de una agenda que beneficia directamente a los millones de trabajadores que hacen uso de él diariamente.

Las reformas deben apuntar a los trabajadores vulnerables, especialmente a hacer frente al creciente número de desempleados, trabajadores informales y grupos inactivos, cuya incorporación al mercado laboral formal tendría positivos efectos en nuestra alicaída economía.

4. Los Importantes Avances Laborales en el Periodo 2010-2013

Un importante *set* de antecedentes estadísticos del periodo 2010-2013 da cuenta, sin duda, de una significativa mejoría de la situación de los trabajadores durante ese lapso, no solo en términos de cantidad de nuevos puestos de trabajo, sino también de su calidad. Tres estudios realizados en 2014² documentan en forma muy evidente esta clara mejoría en cantidad y calidad. Adicionalmente, y de gran importancia, los datos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) confirman en forma muy contundente que esta significativa mejoría en la situación de los trabajadores permitió también avanzar hacia una mayor equidad en la distribución del ingreso. A continuación haremos un breve resumen de los indicadores más importantes.

² Libertad y Desarrollo, *Series Informe Económico* (SIE N° 229, 231 y 235).

Lo primero es la creación de 969 mil empleos (promedio de 242 mil por año), de los cuales 558 mil correspondieron a empleo femenino, lo que permitió elevar la tasa de ocupación de las mujeres de 39% a 45%. Hasta octubre de este año el ritmo de creación de empleo se redujo a menos de la mitad, 105 mil respecto a octubre de 2013. De esos 969 mil nuevos empleos en cuatro años, el 71% correspondió a empleo asalariado, asociado a mayor estabilidad y seguridad laboral. De los 105 mil empleos nuevos del último año solo un 37% correspondió a empleo asalariado, es decir, hubo “menos y peores empleos”.

En términos de formalidad laboral también los resultados son positivos. Los trabajos asalariados con contrato escrito aumentaron en 766 mil, número superior al aumento de asalariados, mientras cayeron los asalariados con acuerdo de palabra en 81 mil. Durante 2014, el aumento de asalariados con contrato escrito representa solo un 45% del aumento de asalariados, por lo que ha aumentado el número de asalariados sin contrato.

En términos de leyes sociales, mientras el número de trabajadores dependientes aumentó en 678 mil entre 2010 y 2013, aquellos con pagos previsionales aumentaron en 770 mil. Durante 2014, los trabajadores dependientes aumentaron en 65 mil, pero ha caído en 5 mil el número de trabajadores con previsión.

Las remuneraciones reales, que son finalmente el principal indicador de calidad de empleo, subieron a un ritmo anual promedio de 3%, mientras que en 2014 muestran una clara tendencia decreciente, con un promedio de aumento real de 1,8%.

En definitiva, mientras que entre 2010 y 2013 el PIB acumuló un crecimiento de 23%, la masa salarial aumentó un 27%, por lo que los beneficios del crecimiento, sin duda, llegaron a los trabajadores. Adicionalmente, los datos de la NESI muestran que en ese periodo no solo hubo aumentos de ingresos, sino también una mejoría importante en su distribución. Los datos muestran que el incremento de las remuneraciones se concentró principalmente en los hogares de menores recursos. Utilizando el ingreso promedio per cápita, que incluye las transferencias en educación, se observa que este ingreso pasó de \$ 234.429 a \$ 290.934 entre 2010 y 2013, mejorando un 24,1%. El crecimiento para el primer decil en el mismo periodo fue de un 56,1% y para el segundo decil, de 41,7%. Por otro lado, para el décimo decil el crecimiento fue un 7,5%. Los datos se muestran en el cuadro a continuación:

Cuadro N° 11

Ingreso promedio per cápita por decil de ingreso (miles de \$ 2013)

	TODOS	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	viii	ix	x
2010	234.4	50.6	84.1	108.2	130.9	156.2	188.3	232.0	295.9	428.2	1002.1
2011	255.4	62.8	99.4	124.2	148.6	175.3	208.8	250.5	318.3	450.0	1016.5
2012	275.1	71.3	109.2	135.0	160.5	190.1	224.3	270.2	344.9	486.0	1055.6
2013	290.9	79.0	119.2	147.3	174.4	204.5	242.4	293.0	369.4	516.6	1076.9
Variación 2010-2013	24.1%	56.1%	41.7%	36.2%	33.3%	30.9%	28.7%	26.3%	24.8%	20.6%	7.5%

Fuente: NESI.

Estos buenos resultados se explican principalmente por un aumento de los ocupados por hogar en los deciles de bajos ingresos, evidenciando que es efectivamente el dinamismo del mercado laboral el instrumento más eficaz no solo para aliviar la pobreza, sino también para mejorar la distribución de ingreso.

Todo lo anterior permite concluir que la mejoría del mercado laboral durante 2010 – 2013 fue muy significativa en todos los aspectos relevantes, por lo que mantener ese dinamismo debería ser un objetivo central de las políticas públicas. Es interesante preguntarse qué tipo de cambios legislativos estuvieron detrás de estos excelentes resultados, y lo cierto es que no hay ninguno de gran relevancia en ese periodo. La conclusión parece bastante evidente: “no existe mejor política laboral que el pleno empleo y el dinamismo de la demanda de trabajo” ¿Cuál es la causa del fuerte dinamismo de ese periodo? Vemos que no son cambios legales, sino simplemente el elevado crecimiento de la inversión privada. Este resultado se contrapone claramente con el añejo concepto de la lucha de clases; la mejoría de los trabajadores no tiene que ver con extraer rentas del capital, sino que capital y trabajo se benefician mutuamente. No se trata de un juego de suma cero, sino de ganancias mutuas para ambos factores y para el país en general.

5. Anexo: Chile, Índice de Libertad Económica

THE TEN ECONOMIC FREEDOMS



The constitution provides for an independent judiciary, and the courts are generally free from political interference. In the past decade, the Chilean Congress passed significant anti-corruption, transparency, and campaign-finance laws that contributed to Chile's reputation for good governance. Property rights are strongly respected, and expropriation is rare. Crime rates have declined significantly in the period from 2009 to 2013.



Chile's top individual income tax rate has been lowered to 40 percent, and the corporate tax rate has risen to 20 percent to cover new education spending. Other taxes include a value-added tax (VAT) and a property tax. Overall tax revenue amounts to 18.7 percent of GDP. Falling commodity prices could tighten revenue, but government expenditure has been stable at 23.2 percent of GDP. Public debt is about 11 percent of the domestic economy.



Incorporating a business takes less than 10 procedures, with no paid-in minimum capital required, but completing licensing requirements remains time-consuming and somewhat costly. Minimum wage increases have exceeded overall productivity growth in recent years. Government price supports for agriculture are less than 5 percent of total farm receipts, one of the lowest rates among OECD countries.



Chile has a 4 percent average tariff rate. It recently joined the Pacific Alliance, which, if counted as a single country, would be the world's ninth-largest economy. Foreign investment is welcomed. The dynamic financial system facilitates high levels of bank usage and provides relatively efficient access to financing. Reforms to improve capital market liquidity and enhance access to financial services for small companies have progressed gradually.

Long-Term Score Change (since 1995)

RULE OF LAW		GOVERNMENT SIZE		REGULATORY EFFICIENCY		OPEN MARKETS	
Property Rights	0	Fiscal Freedom	-2.9	Business Freedom	-15.7	Trade Freedom	+19.0
Freedom from Corruption	+22.3	Government Spending	-3.2	Labor Freedom	-8.0	Investment Freedom	+20.0
				Monetary Freedom	+18.0	Financial Freedom	+20.0

SERIE INFORME ECONÓMICO

Últimas Publicaciones

- N° 245** **¿Qué Debe Hacer Chile para Seguir
Siendo Líder en la Región?**
Alfredo Moreno C.
Enero 2015
- N°244** **Aspectos Macroeconómicos del
Presupuesto 2015**
Rosanna Costa C.
Diciembre 2014
- N° 243** **La Gestión del Agua en Chile**
Susana Jiménez S.
Noviembre 2014