

"El derecho del obrero no puede ser nunca el odio al capital; es la armonía, la conciliación, el acercamiento común de uno y del otro"

Me permití comenzar con estas palabras del poeta cubano José Martí, porque relevan la importancia de la conciliación de intereses que existe en las relaciones labores. Me parece que una de las primeras ideas que debemos tener en cuenta al momento de regular un área tan sensible y relevante en toda sociedad como es el Derecho del Trabajo, es la de que tanto empleadores, como trabajadores no tienen objetivos contrapuestos. Todos buscamos mayor desarrollo económico y mayor empleo.

Nadie discute la importancia del desarrollo económico, sin embargo, también resulta evidente que todos debemos participar del mismo. Entonces, la gran pregunta es ¿cómo repartir los beneficios que los trabajadores han ayudado a generar, de la manera más justa posible? Hoy en día, Chile ha sido elogiado por su crecimiento y estabilidad económica, sin embargo existen demandas urgentes que tenemos que enfrentar si queremos lograr el verdadero desarrollo y bienestar de nuestro país.

Ha sido la propia OCDE la que ha expresado que tenemos grandes desafíos por delante, evidenciando que la desigualdad de los ingresos en Chile sigue situándose entre las más elevadas de la OCDE: el 20% superior de la población gana 13 veces más que el 20% inferior, y se estima que la concentración de ingresos en el 1% más alto de la población de Chile se sitúa entre las más elevadas de los países de la OCDE.

A su vez, el estudio de esta institución nos revela que “existen grandes disparidades en el mercado de trabajo: las brechas laborales y de ingresos entre hombres y mujeres son superiores a las observadas en promedio en la OCDE, al tiempo que los jóvenes se enfrentan a dificultades a la hora de encontrar empleo y muchas personas trabajan en base a acuerdos laborales no-regulares.”

Estas situaciones son claves a la hora de discutir reformas y políticas públicas. El Derecho no puede quedarse al margen de la realidad y, por lo mismo, el debate sobre la nueva reforma laboral no puede desconocer las deficiencias y demandas de nuestra sociedad.

Hoy en día, tenemos que abordar el Derecho del Trabajo, considerando que se trata de un Derecho Humano, por lo que si queremos construir un país que priorice a la persona, tenemos que tener una regulación laboral inclusiva y equitativa.

Como lo he dicho en otras oportunidades, considero que una de las principales funciones que tenemos como academia es alertar sobre las principales necesidades de nuestra sociedad. Porque el ambiente académico es, probablemente, uno de los más propicios para debatir y proponer ideas de manera libre, imparcial e informada.

Es por esto que en estas XXII Jornadas Nacionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, me gustaría alzar la voz por quienes todavía no han logrado acceder a estos derechos fundamentales en igualdad de condiciones, sino que advierten barreras que tenemos que derribar. No sólo porque nuestro Estado está obligado a garantizar el derecho al trabajo y a la seguridad social, en razón de los tratados internacionales ratificados por Chile, sino porque el trabajo dignifica al ser humano. En palabras de Hannah Arendt, por el trabajo el hombre “fabrica la interminable variedad de cosas cuya suma total constituye el artificio humano” (en *La condición humana*). Lo cual, según la misma autora, vuelve al hombre más propiamente humano, puesto que dado que realiza su condición específica de producir cosas en el mundo, construye un marco durable en el que luego puede actuar, actuar políticamente.

En este sentido, Chile tiene una enorme deuda en materia de discriminación por género. Como lo advierte el informe de la OCDE, en nuestro país todavía existe la idea de que “las mujeres son las mejores posicionadas, y las únicas que deben, encargarse del cuidado infantil”. Esto redundante en que, a pesar de haber aumentado la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres, es todavía una de las más bajas en toda América Latina, manteniéndose muy por debajo del promedio regional.

Por otra parte, el aumento en la participación laboral de las mujeres, no ha significado una disminución en la brecha salarial. Según los datos de la Superintendencia de Pensiones, en 2013 el ingreso imponible promedio de los trabajadores dependientes hombres era 19,9% mayor que el ingreso imponible promedio de las mujeres. Esto coincide con los resultados obtenidos por el INE, que concluye que la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó entre el año 2012 y 2013. En el mismo sentido, tampoco ha mejorado la calidad del empleo de las mujeres, pues sólo el 24,6% de los cargos de jefaturas son ocupados por mujeres,¹ las que además reciben un 20,6% menos de salario que los hombres.

Por otra parte, nuestros jóvenes también presentan dificultades para encontrar trabajo. Nuestro actual sistema no incentiva a las empresas a contratar o capacitarlos.

¹ Mujeres en Chile y mercado del Trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales, Departamento de estudios laborales y Departamento de estudios sociales, INE, 2014.

Otro importante sector que encuentra serias barreras para acceder al empleo son las personas con discapacidades. El 71% de estas personas no realiza ningún tipo de trabajo remunerado en nuestro país y tenemos que tomar en cuenta que las personas con discapacidad representan un tercio de nuestra población. Las bajas posibilidades de acceso al trabajo para las personas con discapacidad aumenta su situación de discapacidad, existiendo una estrecha relación entre discapacidad y pobreza: 1 de cada 5 personas de condición socioeconómica baja presenta discapacidad, mientras que sólo 1 de cada 21 personas que viven en condición socioeconómica alta presenta discapacidad.

Las diferentes necesidades y características de nuestra fuerza laboral deben ser tomadas en cuenta al momento de regular el derecho del trabajo y la seguridad social. Tenemos que ser capaces de adecuar nuestras relaciones laborales de manera que todos tengan la oportunidad de acceder al trabajo en forma digna. No basta con garantizar el acceso, sino también adecuar las condiciones a las distintas necesidades y capacidades. La enorme proporción de trabajadores temporales e informales, muy por encima de otros países de la OCDE, revela que existe la necesidad de contar con relaciones más flexibles, pero que protejan a los trabajadores.

En relación a los sistemas previsionales, el informe de la OCDE nos advierte que existen enormes diferencias entre los quintiles más altos y más bajo, de manera que “si bien el 95% de los trabajadores del quintil más alto contribuye al sistema previsional, tan sólo el 54% del quintil más bajo lo hace.”

¿Ha considerado nuestra actual reforma todas estas situaciones? ¿Permitirá que los chilenos podamos ejercer nuestro derecho al trabajo y a la seguridad social plenamente?

Por otra parte, tenemos que evidenciar las condiciones actuales de negociación de nuestros trabajadores. Si bien Chile presenta altas cifras de sindicalización en relación a los países de la OCDE, presenta bajos porcentajes de negociación colectiva: en el año 2013 la negociación colectiva alcanzó apenas el 8.1% de los asalariados del sector privado bajo la modalidad reglada, y un 2% bajo la modalidad no reglada.

Esto se explica porque en Chile lo que se negocia colectivamente por ahora es vinculante solo para los trabajadores que participaron en la negociación. Ciertamente en otros países las tasas de sindicalización no interesan, como en Uruguay o en España, pues aun cuando no sean de porcentajes altos, lo que la organización sindical acuerda es aplicable para todo un sector de la economía. Estamos hablando de negociación colectiva por rama de actividad o por ámbito

profesional. Algo de esto tenemos en Chile con los trabajadores portuarios, pero funciona de facto, no existe una institucionalidad asociada. Nuestro conferencista de hoy podrá darnos más luces sobre esta materia.

Nuestra actual reforma laboral busca incentivar los acuerdos colectivos buscando algunos de los fines que he mencionado, lo que ha despertado intensos debates; sin embargo, me parece que no lo ha hecho con la altura de miras requerida. Si bien alabamos la iniciativa del gobierno de presentar un proyecto de Reforma Laboral, que incluye un aumento del alcance de los derechos de los convenios colectivos para que incluyan a los aprendices y a los empleados con contratos de duración de determinada, así como más derechos de negociación para los sindicatos, lamentamos que no se haya contemplado la negociación por ramas, que habría permitido extender la negociación colectiva, tan precaria en nuestro país.

Por otra parte, considero que la huelga es un derecho indispensable de los trabajadores, y así ha sido reconocido en la mayoría de los países democráticos. Es por esto que concuerdo con la prohibición al reemplazo de trabajadores que se encuentren en huelga adoptada por esta reforma. Sin duda, carece de todo sentido consagrar el derecho a la huelga si se permite su reemplazo. Sin embargo, lamento que el alcance de esta prohibición se vea disminuido por medidas como la “adecuación de trabajadores”, que disminuye el efecto positivo de la prohibición de reemplazo en huelga. En esta misma línea, la obligación de tener que votar la huelga cada cinco días debilita el efecto de la huelga y parece indicar que nuestra reforma laboral mira la huelga como algo indeseable.

Asimismo, exigir un alto quórum para formar sindicatos en empresas con menos de 50 trabajadores, lo que redundará en disminuir la posibilidad de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas a acceder a la negociación colectiva y a la huelga, ambos derechos fundamentales y reconocidos por la Constitución. Pareciera que la actual reforma mira a la negociación colectiva como un hecho negativo o excepcional de las relaciones laborales, cuando su idea inicial era promoverla.

El debate por un derecho del trabajo y de la seguridad social más justo e inclusivo es de larga data. Sin embargo, durante este año se debate la posibilidad de un verdadero cambio en nuestro país, por lo que en este momento, estas Jornadas Nacionales del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, organizadas por la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile en conjunto con la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con gran eficiencia y éxito, son especialmente importantes. Estarán participando en los paneles jueces, autoridades de Gobierno, académicos, defensores laborales, abogados asesores de

trabajadores y de empresas, y asistiendo a las sesiones especialistas, estudiosos del Derecho del Trabajo, y también abogados en formación como veo a muchos presentes en la sala. Estamos sumamente orgullosos y agradecidos de poder ser sede de estas Jornadas que abordarán el análisis crítico de la reforma al sistema de relaciones sindicales en Chile, contribuyendo a este debate y al largo camino que todavía nos queda por recorrer en estas materias. Tenemos que ser capaces de incluir a todos en el debate, apuntando a lograr un desarrollo económico y sustentable, que beneficie a todos los chilenos y estoy convencido que la calidad y experiencia de los expositores de estas Jornadas nos brindarán herramientas sumamente útiles para lograrlo.

Muchas gracias.