

Sociedad y orden laboral

Acerca de la discusión del año que termina

Carlos Ruiz

Varias de las discusiones más importantes del año que termina, como aquellas que versaron sobre el problema del empleo, las relaciones laborales y acerca de otros temas económicos y sociales, se presentaron insistentemente como cuestiones reducidas a un problema de eficiencia para el mercado. Bajo esta óptica dominante la discusión se reduce a un mero discernimiento de lo que resulta más eficaz para la reactivación de la economía. De tal suerte, aquellas opiniones que discrepan de los criterios empresariales se les califica de retardatarias, “anti-desarrollo” e incluso como contrarias a la promoción del empleo. Los más poderosos medios de comunicación, ligados al empresariado, se ocupan de difundir esta visión.

Tal curso de cosas, que mal puede llamarse debate, se centró así, de modo artificioso, en el problema del empleo, negándole o concediéndole a cada argumentación la condición de “anti” o “pro-empleo”. La difícil situación del empleo es hoy una de las manifestaciones inmediatas más dramáticas de problemas más generales y de fondo, por lo que no ha de extrañar que se le utilice profusamente como disfraz y, en la práctica, como vehículo de extorsión comunicacional, en medio de un tiempo electoral, para impedir el avance de medidas contrarias al derrotero de profundización del modelo económico bajo el cual venimos navegando el último par de décadas. Así también, para frenar cualquier medida que entorpezca el afianzamiento de las relaciones de poder social y político sobre las que descansa la viabilidad de dicho modelo económico, cuestión en la que los grados de disciplinamiento de la fuerza laboral, su aceptación de condiciones de creciente precarización, mantenidos y profundizados tanto por vías institucionales como extra-institucionales, resultan fundamentales.

Todo esto se basa en el falso supuesto -que en Chile ya resulta algo viejo- de que el sector de la economía privada constituye el motor por excelencia del crecimiento y que es, por tanto, únicamente a partir de los resultados de sus acciones y sus esfuerzos que se pueden resolver los problemas sociales que aquejan al país. Como corolario inevitable se desprende que hay que dejar tranquilos a los empresarios, dejarlos hacer lo que creen necesario, más aún, que hay que facilitar su marcha, esa de la cual todos dependemos supuestamente. Es en estos términos que, hace unas semanas, el máximo representante del gran empresariado criollo interpellaba directamente al Presidente de la República, invitado al más importante evento empresarial, el Encuentro Nacional de la Empresa: “Presidente, necesitamos que nos dejen trabajar tranquilos”.

Como siempre, es el modo parcial de situar el problema. De hecho, lo que actualmente se decide es el tipo de relaciones sociales que se constituyen en el gravitante ámbito de las relaciones laborales, y en esa medida, ello remite a la concepción que se tiene sobre la sociedad en general. Más que un problema de eficacia en la reactivación económica, y de un supuesto vínculo directo que ello guarda con la superación del actual drama del desempleo, bajo formas más o menos evidentes de lo que se discute es del orden laboral, de las condiciones de trabajo, del tipo de relaciones sociales que han de establecerse allí, lo que representa un problema de poder, de relaciones de poder, sobre todo de poder social, de relaciones sociales que se trazan y regulan tanto a través de formas coactivas tanto institucionales como extrainstitucionales propiamente tales. Y es, en este sentido, una discusión acerca de la naturaleza y de la distribución del poder en la sociedad: ¿un poder de facto o un poder legal legítimo ha de trazar y regular tales y más cuales aspectos de las relaciones que se establecen en el mundo del trabajo? ¿De qué naturaleza son las relaciones sociales que han de establecerse?

La discusión sobre las reformas laborales que atravieza todo el año que termina, arrojando sucesivos proyectos gubernamentales hechos y rehechos que no permiten advertir una concepción clara y coherente,

discurre en el fondo sobre la cuestión del poder social del empresario. Remite, en buenas cuentas, al modo en que está constituida la relación social del trabajo en la sociedad chilena.

Mitos y realidades sobre el problema del empleo

Hasta hace poco tiempo en Chile se asumía como indiscutible la idea de que mientras mayor fuese el crecimiento económico menor sería el desempleo, mayores serían los niveles de empleo, mejor su calidad y que, en consecuencia, los salarios serían más altos. Por esa vía se hilaba una controvertida y suficientemente cuestionada equivalencia entre crecimiento y desarrollo. Empero más allá de viejas discusiones que ya establecieron claridades suficientes sobre el asunto, es la propia sacrosanta realidad del mercado la que parece estar funcionando al revés de lo que prescriben dichos postulados. Hoy el país atraviesa la peor crisis del “mercado laboral” desde aquella dramática recesión de 1982-83. Los años noventa, de crecimiento sin par, finalizaron con una destrucción de empleos, con niveles de precarización nunca antes vistos, con un creciente desempleo y con los salarios reales prácticamente estancados.

En el último año el problema del empleo alcanzó el centro de las preocupaciones tanto de la población en general -según muestran las encuestas- como de una clase política tensionada por un año electoral. Como se sabe, aunque afecta a una vasta franja de la sociedad, este problema golpea principalmente a los jóvenes y a las mujeres. Las cifras oficiales han oscilado, afectadas por variables estacionales, alrededor del 10% a lo largo del año que culmina¹, lo que ya representa una situación difícil, capaz por sí sola de convertirse en un tema de centralidad nacional, al que profusamente recurren las recientes campañas electorales. Ello sin contar, por lo demás, que en dichas cifras no se consideran como desempleados aquellos trabajadores de tiempo parcial que desean trabajar sobre la base de un tiempo completo ni aquellas personas que permanecen sin trabajo y que son consideradas por las encuestas en cuestión como “inactivas” (que supuestamente renuncian al empeño por conseguir un empleo después de un largo tiempo de búsqueda infructuosa). Muchos son los especialistas que han estimado que, si se consideran en la tasa de desempleo estas dos últimas categorías de desempleados, ésta alcanzaría casi el doble de la tasa actual. Nuestra propia casa de estudios construyó por algún tiempo estadísticas paralelas a las oficiales, que por cierto resultaban más altas, las que -como se sabe- dejaron de producirse precisamente cuando se agravó la actual crisis del empleo, al suspenderse el apoyo estatal para estas investigaciones.²

Sin entrar aquí en un examen acabado de las metodologías empleadas en la construcción de las estadísticas oficiales sobre desempleo, valga señalar que, aparte de las dos distorsiones antes señaladas, otro punto polémico reside en la supuesta disminución que viene registrando el crecimiento de la fuerza de trabajo, cuestión que afecta hacia la baja a la tasa de desempleo. Tal disminución resulta inexplicable, sobre todo si se considera la persistencia de altos niveles de desempleo (situación que obliga a otros miembros de la familia considerados como inactivos a buscar empleo sin engrosar formalmente la fuerza de trabajo)³ y la fuerte inmigración de fuerza de trabajo extranjera experimentada durante el último año.⁴

¹ La tasa de desocupación nacional alcanzó un 10.1% en el trimestre móvil julio-septiembre del 2001, según las últimas cifras oficiales disponibles. INE, “Indicadores Mensuales”, noviembre, 2001.

² Por ejemplo, en mayo de este año se estimaba oficialmente que la desocupación en la región metropolitana habría disminuido a un 9.1%, mientras que la Universidad de Chile computaba un desempleo de 13.8% para el Gran Santiago. En junio de este año, la encuesta de la Universidad de Chile arrojaba más de 6 puntos completos de diferencia con las estimaciones nacionales del INE.

³ “Una lacra social poco visible persiste en Chile (...) el trabajo infantil prosigue desarrollándose tenazmente”, señala el Informe de Prensa de agosto de 2001, de la Unidad de Información y Análisis del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

⁴ En julio de este año, el decano de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, R. Paredes, indicó que la desocupación subió no porque se haya dejado de crear empleo, sino debido al incremento de la fuerza de trabajo, y agregó que el INE está subestimando este fenómeno, según el Informe de Prensa de

Más allá de la polémica acerca de estas estadísticas, hay otro tipo de antecedentes que ilustran la complejidad y drasticidad de este fenómeno. Por ejemplo, de acuerdo con un estudio del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, la duración de la cesantía mostraba ya en marzo de este año un inquietante aumento con respecto a un año atrás. En Santiago, el 23.3% del total de desempleados demora más de 6 meses en encontrar empleo y el 10.3% del total demora más de un año.

Por otro lado, pudiera pensarse erróneamente que este problema afecta única o principalmente a aquellas fracciones sociales menos integradas social y culturalmente. El empresariado no sólo ha exigido optimismo, sino que además ha culpado a los propios trabajadores de la elevada desocupación, al reponsabilizarlos por su supuesto fracaso enrostrándoles su baja cualificación. No es necesario entrar a discutir aquí la insuficiencia de las actuales políticas estatales de capacitación para enfrentar el fuerte ritmo de caducidad de habilidades y conocimientos propio de un tiempo de acelerado cambio tecnológico, incapaces de viabilizar en grado suficiente la integración a tal proceso de transformación, o bien la retardataria actitud empresarial que sigue concibiendo a la capacitación más como un gasto que como una inversión. Es suficiente señalar que, según concluye un estudio de fines del año pasado del Ministerio de Educación, entre las propias personas tituladas en las carreras impartidas en los Centros de Formación Técnica o en los Institutos Profesionales se producía una tasa de desempleo del 20.5%, es decir, un poco más del doble del promedio nacional. La propia “realidad del mercado” muestra que es insostenible la idea de que un mayor grado de educación y capacitación se corresponderá necesariamente con mayores posibilidades de empleo.

Pero más allá de estas ilustraciones, las deformadas ideas que se difunden acerca de sus orígenes exigen urgar en otros aspectos de este fenómeno. Ultimamente se ha vinculado en forma sostenida al crecimiento económico con el empleo, sin embargo, lo que en este año y el pasado se observa es una apenas aparente paradoja dada por el hecho que más bien lo que crecen simultáneamente son tanto el producto como el desempleo, dejando claro que los sectores más dinámicos -exportadores sobre todo- no crean los empleos suficientes ni arrastran consigo a otros sectores de la economía interna que pudieran crearlos. Ciertamente es que el crecimiento económico del último trienio ha sido pobre, pero la creación de empleos lo ha sido más aún. En el año 2000 el país creció un 5,4%, al mismo tiempo que más de 23 000 empleos se perdían en términos netos, situación que se intensifica en el año que finaliza. Reconocidos economistas partidarios del modelo vigente han aceptado que “el principal problema de la economía chilena es su escasa capacidad para crear empleo”, pese a que lo sitúan como un problema reciente⁵. Valga revisar, entonces, si esta es una tendencia propia del modelo económico vigente o bien una simple situación de ocasión⁶. Pues, lo cierto es que se afirma sostenidamente que sólo aquellas medidas que viabilicen el crecimiento económico -que a su vez se hace depender de la libertad de acción que se proporcione a los grandes actores privados- son las que permitirán avanzar en la superación de los actuales niveles de desempleo. De esta suerte, cualquier medida que incomode al empresariado privado no resulta “pro-empleo”.

Recordemos que, hasta hace poco tiempo, se hablaba de las bondades del mercado laboral chileno y sobre un eventual “pleno empleo”. Según Patricio Meller, en los años noventa los economistas estaban preocupados porque la oferta de trabajo podría constituir una seria restricción para el crecimiento económico futuro, dado

julio de 2001 de la Unidad de Información y Análisis del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

⁵ Felipe Larraín, “Una Reforma Pro Desempleo”, El Mercurio, 11 de septiembre de 2001.

⁶ En julio de este año, el Presidente del Banco Central, Carlos Massad, señaló que si Chile no supera un crecimiento del 3%, el desempleo en el país corre el riesgo de tornarse estructural. Massad explicó que con un crecimiento sostenido del 5% en nuestra economía se puede garantizar una baja real en el desempleo si las condiciones mejoran. Es decir, las tasas de desempleo serían coyunturales. Informe de Prensa de julio de 2001 de la Unidad de Información y Análisis del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

el bajo nivel de desempleo observado⁷. No obstante, la realidad observable a lo largo de la década pasada es más bien la de un crecimiento económico con poco empleo, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

Generación de empleo 1987-2000 (*)

Períodos/Años	Promedio Anual de Nuevos Empleos	Crecimiento Promedio Anual de Ocupados (%)
1987-1989	200.186	4.96
1990-1993	161.460	3.47
1994-1998	64.610	1.24
1999	-27.870	-0.5
2000	-23.020	-0.4

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

(*) Corresponde al trimestre móvil octubre - diciembre de cada año.

No sólo se han creado menos puestos de trabajo, sino que en los últimos años simplemente se han destruido empleos. En 1999 se perdieron 27 mil 870 empleos y en el año 2000, a pesar del crecimiento del PIB equivalente a 5.4% y de las promesas gubernamentales de crear 200 mil nuevos puestos de trabajo, en realidad se perdieron 23 mil empleos. En el trimestre móvil febrero-abril de este año, se habría producido una fuerte disminución de 60.960 empleos con respecto a igual trimestre del año anterior⁸.

Los apologistas del modelo económico estimaban que el empleo en la economía debería aumentar entre un 0.6 y 0.8 por ciento por cada punto porcentual que creciera el producto. Sin embargo, durante la década pasada el PIB casi se duplicó pero el crecimiento del empleo alcanzó sólo un 22%, es decir, sólo la mitad de lo que se esperaba (42%). Es más, como se observa en el cuadro anterior, la tasa de crecimiento del empleo muestra una marcada tendencia a la baja.

Según el economista del Programa de Economía del Trabajo (PET), Patricio Escobar, el desempleo estructural no está vinculado al tecnológico en este momento. Cuando se habla de desempleo estructural, según Escobar, se trata de una situación que se deriva de una economía heterogénea, es decir, dos economías que coexisten en Chile; una economía exportadora de recursos naturales y una de mercado interno. Por eso la economía puede crecer y el desempleo, paralelamente, mantenerse elevado.

Se trata de un fenómeno de crecimiento con poco empleo. Un elemento que incide en ello es el significativo cambio en la composición sectorial de los nuevos empleos que se viene produciendo respecto a la situación de décadas anteriores. Hay un claro traspaso en la creación de empleos desde los sectores transables a los no transables. La participación del empleo en los primeros disminuye significativamente a lo largo de las últimas cuatro décadas. Mientras en 1960 este tipo de empleo representaba el 47% del empleo total, ya en 1997 dicho porcentaje caía al 32%. Es decir, de una relación de casi 1 a 1 en la estructura ocupacional entre

⁷ Acerca de este absurdo, véase Meller, Patricio, "Escenarios de Empleo Futuro en Chile: Año 2010", Mideplan, 1999.

⁸ Según el INE, en el trimestre móvil siguiente, abril-junio, la tasa de desocupación alcanzó un promedio de 9.7%, registrando un aumento del 0.3% en comparación con igual trimestre del 2000 y un incremento de 0.1% en relación al trimestre móvil anterior, alcanzando un número total de desempleados de 563 100 personas. La misma institución oficial señalaba, en julio de este año, que del total de los desempleados que hay en el país, un 83.7% corresponde a personas que perdieron su trabajo, mientras que el porcentaje restante, recién ingresa al mercado laboral.

el empleo transable y no transable, se pasa en la década del noventa a una situación en la que por cada empleo transable hay 2 no transables.

La perspectiva sectorial permite apreciar algunas cosas. La agricultura es un sector que expulsa mano de obra a través del tiempo, con la excepción de la década de los ochenta; el empleo agrícola, después de representar cerca del 24% del empleo total en la década del sesenta, cae a menos del 15% en la década pasada. El sector de servicios no financieros constituyó un sector prioritario en la generación del empleo en las décadas del sesenta y del setenta, tuvo luego una declinación relativa en los años ochenta, para recuperarse en la década de los noventa. El comercio y la industria mantienen un rol no despreciable en la generación neta de fuentes de empleo, por lo menos hasta 1997. El sector de servicios intensivos en capital, especialmente el de servicios financieros, se transforma en el último período -en los años ochenta y noventa- en el sector principal en la generación de empleos⁹.

Durante los años más dinámicos de la década pasada (1990-1998) se consolida el traspaso en la creación de empleos desde los sectores productivos (incluidos los sectores exportadores) hacia los de servicios en general, financieros y el comercio. Estos tres sectores aportan el 70% de los nuevos empleos en este período. Por lo demás, son estos tres sectores los que principalmente absorbieron el mayor número de mujeres que se incorporaron al mercado laboral, explicando el aumento de su participación en la fuerza de trabajo ocupada (la tasa de participación de las mujeres aumentó desde un 29.4% en 1987 a un 36.5% en 1999).

Por otra parte, frente la aparición del ciclo recesivo de la economía chilena, el despido masivo se convirtió en una de las principales estrategias empresariales. De acuerdo con la encuesta ENCLA 99 que realizó la Dirección del Trabajo, la construcción despidió el 52% de su fuerza de trabajo durante el período más crítico de la crisis. Comportamientos similares tuvieron la minería y la industria, que despidieron el 42% y 39% de su dotación laboral respectivamente. En cambio, el sector de energía y el de los servicios financieros sufrieron menos recortes.

Una de las situaciones más dramáticas se vive en el sector industrial que hoy ocupa prácticamente la misma cantidad de trabajadores que hace una década. La industria simplemente no ha creado nuevos empleos. Mientras que el total de trabajadores ocupados del país aumentó en casi un millón en estos diez últimos años, en 1990 este sector tenía 727 mil empleados, cifra similar a la que anota en los primeros meses de este año.

La tendencia de largo plazo en la composición sectorial de los nuevos empleos y la situación generada por la contracción económica, no sólo muestran la baja capacidad del sector exportador para generar nuevos empleos, sino también una de las características fundamentales que ha asumido la economía chilena: la creciente centralidad de los grupos empresariales ligados a la dinámica financiera. Por un lado, los sectores relacionados con las exportaciones (como la minería, la agricultura, la silvicultura y la pesca, así como en parte la industria) muestran tasas de crecimiento del empleo por debajo del promedio nacional, a pesar de las altas tasas de crecimiento del producto alcanzadas. Las bajas tasas de crecimiento del empleo en el sector exportador se profundizaron aún más con la crisis recesiva y con la lenta recuperación de la economía, sobre todo en el sector industrial. Por otro lado, la creciente centralidad de la dinámica financiera en la economía se manifiesta en las mayores tasas de crecimiento que vienen mostrando los servicios financieros tanto de su producto sectorial como de empleo sectorial en comparación a la medida del conjunto de la economía. Todo ello se aprecia en el cuadro que se expone a continuación:

Promedio de Tasa Anual de Crecimiento del Empleo y Producto 1985-1997

⁹ Meller, *op. cit.*

Sectores	1985-1997	
	Empleo	Producto
Agricultura, silvicultura y pesca	0.41	6.66
Minería	0.92	5.21
Industria	4.84	6.35
Electricidad, gas y agua	3.22	6.82
Construcción	8.58	8.64
Comercio	3.96	9.25
Transporte y telecomunicaciones	5.04	9.66
Servicios financieros	8.49	8.57
Servicios no financieros	1.37	2.80
Sector transable	2.39	6.13
Sector no transable	3.74	7.33
Total	3.27	6.89

Fuente: Mideplan

El creciente predominio de la dinámica financiera resulta, en última instancia, de la reducción o del agotamiento de las posibilidades de invertir con amplios márgenes de rentabilidad en el sector productivo, es decir, en la llamada economía real, dados los niveles de sobreproducción y de sobreacumulación que alcanza bajo el actual modelo en la mayoría de sus ramas industriales, incluidas las exportadoras. Ello induce a los capitales más sedientos de ganancia a invertir en instrumentos financieros o a operar en actividades especulativas, ya sea en los mercados nacionales o externos.

En nuestro país, no sólo se está generando cada vez menos empleo, sino que además una parte creciente de éste corresponde al subempleo o empleo precario, cuyas tasas de crecimiento superan a las del desempleo durante los primeros siete años de la década de los noventa. La precariedad del empleo se puede analizar principalmente sobre la base de la evolución de los salarios, la jornada laboral y los grados de formalidad e informalidad del empleo. Todos estos factores tienen un impacto directo sobre la cada vez menor capacidad de generar empleos que ha mostrado la economía.

La evolución de los salarios sigue un aumento, luego una disminución, para llegar luego al estancamiento. A partir de 1990, comenzó una recuperación de las remuneraciones, en especial, del salario mínimo. En efecto, entre 1989 y 2000, las remuneraciones reales crecieron a un 3.6% promedio anual, ayudado por el incremento del salario mínimo (de un 5.8% promedio anual).

Evolución del Índice Real de Remuneraciones y de la Productividad 1989-2000

Año	Índice Real de Remuneraciones	Variación anual (%)	Productividad Variación anual (%)
1989	100.0	2.0	4.6
1990	101.9	1.9	1.2
1991	106.8	4.9	6.5
1992	111.6	4.5	7.6
1993	116.4	4.3	1.1
1994	123.9	6.5	4.5
1995	129.8	4.8	9.4
1996	135.3	4.2	5.9

1997	138.9	2.7	5.1
1998	142.2	2.4	2.1
1999	145.6	2.4	1.0
2000	147.7	1.4	5.0

Fuente: Mideplan

No obstante, como se aprecia en el cuadro anterior, si bien la variación anual de los salarios reales alcanzó su cima en 1994 (6.5%), luego sufre una caída sostenida. Además, el aumento promedio de las remuneraciones reales en el período de 3.6% es menor al crecimiento de la productividad media por trabajador, que registra un 4.5% promedio anual. Por último, la brecha que se aprecia en el año 2000 entre las tasas de variación anual de las remuneraciones reales y de la productividad media -de un 1.4% contra un 5.0%- muestra que la crisis se paga con menores salarios.

Por lo demás, en una perspectiva más amplia, hay que considerar que recién en el año 1992 se volvió al nivel real de remuneraciones de 1970, mientras que los niveles promedios registrados durante 1971-1972 sólo vinieron a recuperarse hacia 1999. El índice de sueldos y salarios en diciembre del 2000 se encontraba apenas un 1.7% por encima de su nivel de 1972, a pesar que en ese lapso se produjo un elevado crecimiento de la productividad media.

En definitiva, el que estos salarios reales se mantengan bajos y crezcan por debajo de la productividad alcanzada, lleva a una diferenciación más acentuada entre los ingresos del trabajo y los del capital. Si bien ello benefició en su momento al conjunto del empresariado, en la segunda mitad de la década de los noventa comienza a convertirse en un impedimento para que amplíen la acumulación los capitales que se valorizan en el espacio nacional, especialmente aquellos de las pequeñas y medianas empresas. Como se sabe, los salarios generan demanda de medios de consumo y cuando disminuyen en términos reales mientras se mantiene el crecimiento de la producción, se produce una tendencia cíclica a la sobreproducción y al desempleo, la cual puede agravarse si coincide con una contracción de la demanda externa, como ocurrió a partir de 1997, provocando una consecuente recesión económica.

Esta misma lógica de salarios reales bajos y decrecientes explica no sólo la crecida “oferta” de trabajadores secundarios (mujeres, jóvenes y niños) que concurren al mercado laboral para mantener el ingreso familiar disponible, sino además los altos niveles de sobreocupación existentes en el país. Es precisamente lo que muestra el examen del segundo de los factores mencionados: una sobreocupación y una prolongación de las jornadas de trabajo. Los sobreocupados o los que trabajan más de 48 horas semanales, constituyen una categoría en vertiginosa expansión durante los últimos quince años, estimándose que uno de cada tres ocupados entre en esta condición, gracias a lo cual las horas promedio de trabajo en Chile se ubican entre las más altas del mundo¹⁰. Los hombres trabajan más que las mujeres en una jornada prolongada. Asimismo, a medida que empeora la situación socioeconómica de los trabajadores mayor es la proporción de aquellos que trabajan en jornadas prolongadas. Además, los datos señalan que la jornada de más de 48 horas se da de preferencia entre los trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados. Es así como, ya en 1996, el 38.2% del total de trabajadores por cuenta propia y el 47.9% de los familiares no remunerados trabajaban en esta condición.

¹⁰ En un debate organizado por Icare, el decano de la Facultad de Medicina de la Universidad Finis Terrae identificaba la existencia de un “malestar laboral” en el país. En su exposición titulada “Trabajamos como enfermos” precisaba que el exceso de labores tiene al país con un 50% de su población obesa, al 40% con alguna disfunción sexual, a un 30% con infartos, al 35% con hipertensión y al 10% con úlcera gástrica. Informe de Prensa de agosto de 2001 de la Unidad de Información y Análisis del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

La encuesta ENCLA 98 de la Dirección del Trabajo constató que en todos los tamaños de empresa, casi un tercio de estas tiene una jornada superior a las 48 horas semanales. A ello se suma que en un 20% de las empresas las horas extraordinarias se practican de manera regular, proporción que crece entre las grandes empresas hasta un 40.3%.

La sobreocupación se presenta a veces como búsqueda de un ingreso superior extremando la utilización de la propia fuerza de trabajo o también como una defensa de la fuente de trabajo aumentando la tasa bruta de explotación (mayor cantidad de horas bajo un mismo salario), pero en cualquier caso significa menor demanda de trabajo, menor empleo.

Por último, en términos de la diferenciación entre el trabajo formal e informal que sigue los criterios empleados por la OIT para apreciar la segmentación que se da en el llamado mercado flexible del trabajo, existe abundante evidencia que revela que una parte importante de los trabajadores del sector formal se desempeña también en empleos de mala calidad. De manera que los empleos de baja calidad se encuentran tanto dentro del sector formal como informal de la economía, rasgo que contradice el mito de que el mercado laboral flexible demanda en forma creciente trabajo cualificado.

Claro que la precariedad del empleo no se reduce sólo a los tres factores antes mencionados, también incorpora dimensiones como el acceso a la capacitación, a la salud y previsión social, a la existencia o no de un contrato escrito de trabajo. Con respecto a esto último, los antecedentes disponibles muestran que la proporción de trabajadores asalariados sin contrato de trabajo se han incrementado entre 1990-1998.

En síntesis, la economía neoliberal crea menos empleos y, una gran proporción de ellos, resultan de menor calidad. Peor aún, estos empleos de menor calidad contribuyen de manera importante a la reducción de la demanda de trabajo. En el mediano plazo, la flexibilidad laboral se convierte en un obstáculo a la creación de empleo. Mientras más avance la imposición de la flexibilidad laboral, menor será el tiempo en que se transforme su rol de creador en destructor de empleo.

De siempre nuestras empresas mejoraron sus tasas de ganancia disminuyendo el costo del factor trabajo más que por un mejoramiento tecnológico de la productividad. Históricamente la incapacidad de la empresa privada de entregar una oferta de trabajo equivalente al crecimiento de la población económicamente activa debió ser compensada por una oferta estatal. El Estado empleador surgió como una necesidad social frente a una ineficiencia empresarial.

Mucho se ha reiterado que la economía chilena tuvo la capacidad de generar un poco más de 900 mil puestos de trabajo durante la década de los noventa, pero poco se dice que esa capacidad fue disminuyendo sostenidamente y que 3 de cada 4 trabajadores que concurrieron al mercado de trabajo entre 1991 y 1998 tuvieron por destino el desempleo o el empleo precario en una etapa económica con tasas de crecimiento difíciles de repetir y sostener por el creciente predominio de la dinámica financiera en la economía -que debilita la configuración productiva local- y la existencia de un marco internacional muy favorable.

No cabe duda que este prolongado deterioro en el crecimiento del empleo -y su transformación en destrucción de empleo en los dos últimos años- dificultará más que antes la absorción del crecido desempleo de la etapa más reciente, así como del desempleo estructural que este mismo deterioro genera. Lo cual resulta más grave si se considera que el desempleo no es un problema sólo para los desempleados, pues para quienes tienen empleo la alta tasa de desocupación representa uno de los principales factores que motivan su situación de precariedad laboral. La larga fila de desempleados contribuye a sostener la desregulación, la flexibilidad y la aceptación de condiciones laborales degradantes.

Estos problemas no han sido enfrentados sistemática y prioritariamente por las políticas gubernamentales. Más bien éstas, limitadas por visiones dogmáticas acerca de estos problemas, no asignan recursos fiscales

para atemperar o forjar un escenario que contribuya a erradicar los factores que estimulan el desempleo, la precarización y los empleos de baja calificación y productividad. El gobierno asumió con un déficit público -la chequera sobregirada que heredo del gobierno anterior- y se comprometió a garantizar un superávit presupuestario estructural del 1%, para invertir en la confianza de un empresariado que apenas se lo reconoce. Eso implica que el gobierno no aplica una política fiscal activa, y sobre todo una política social activa, sino que más bien la evita, por ejemplo en términos de los aumentos salariales del sector público, o bien la limita en términos de la creación de empleos. Tampoco la capacidad gubernamental de intervención es mayor desde el punto de vista de la política monetaria, dado el contexto de una economía globalizada con grandes empresas transnacionales operando en el país, orientadas por una lógica estratégica de carácter global. Así el gobierno, con menor capacidad para actuar en la política fiscal y en la política monetaria, se limita a diseñar políticas que vayan en apoyo del gran empresariado; no solamente al empresariado transnacional, a través de la apertura del mercado de capitales, sino incluso las que supuestamente deberían ser políticas sociales, como la creación de empleos, se van traduciendo en políticas de apoyo al empresariado al reperfilarse como una repactación de deudas en apoyo al sector bancario, la repactación de la mal llamada “deuda previsional” de las pequeñas y medianas empresas, el subsidio al trabajo, a la creación de empleos, que abarata el costo de las empresas, etc., lo que va de la mano de la introducción de medidas que apuntan a una mayor liberalización del mercado laboral, a través del seguro de cesantía o de las reformas laborales.

Y esto último es lo más preocupante. Como se dijo, contrario a los mitos “pro-empleo” que se han difundido, una mayor flexibilidad laboral ayudará a los empresarios pero agravará la crisis del llamado mercado laboral. Tal idea flexibilizadora parece partir del supuesto de que no es la teoría de mercado la que está equivocada sino la realidad. Se insiste que todos los males del mercado laboral provienen de la rigidez que aún persiste en éste y que todos los beneficios provendrían de la flexibilidad del mismo.

Reformas laborales: ¿la racionalidad de la negociación?

El Código del Trabajo que sirve de base a las reformas laborales aprobadas este año, y cuya esencia -como veremos- no resulta alterada por éstas, se basa en una concepción de las relaciones laborales que entiende al trabajador como un factor más de la producción. De ahí que no le garantiza el ejercicio de las libertades más básicas como el derecho de asociación.

Tal concepción se corresponde a una dinámica de expansión capitalista que en Chile, más que como una ampliación hacia nuevos territorios geográficos o como creación innovadora de nuevos rubros de capitalización, opera fundamentalmente bajo la forma de una expansión y agudización de los grados de mercantilización presentes en distintas esferas de la vida social, como la salud, la educación o la seguridad social, lo que exige la deposición de los viejos marcos regulatorios. En términos de la discusión que nos ocupa, este es el caso del trabajo, del empleo productivo de las energías humanas y de las condiciones sociales en que éstas se reproducen.

Si bien con el advenimiento de la transición a la democracia en las masas trabajadoras surgieron expectativas de que se introducirían modificaciones a la institucionalidad laboral heredada, de modo que garantizara mayores niveles de justicia y equidad, acordes con el crecimiento económico que se comenzaba a consolidar en el país, pronto quedó claro que lo que primaba era una voluntad política de limitar los cambios a una necesidad de concordancia con las características del modelo de desarrollo instalado en el país. Pese a que el Programa de Gobierno de la Concertación -elaborado tras el plebiscito de 1988-, mostraba una voluntad política de “introducir cambios profundos en la institucionalidad laboral, de modo que ésta cautele los derechos fundamentales de los trabajadores y permita el fortalecimiento de las organizaciones sindicales para que éstas se vayan transformando en una herramienta eficaz para la defensa de los instrumentos de los asalariados y en un factor de influencia sustantiva en la vida social del país”, los

hechos en estos poco más de diez años han demostrado que la orientación que ha primado apunta a administrar en muchas áreas el marco central de la legislación laboral instalada por el gobierno militar.

Las diferentes reformas introducidas en la década pasada al marco legal heredado mantuvieron sus fundamentos esenciales. Así, si bien en 1993 la huelga recobra su carácter indefinido, se mantuvo como un mecanismo ineficaz e impotente frente al mantenimiento de unas facultades casi omnimódas de los empleadores durante el proceso. Asimismo primó la resistencia empresarial a la posibilidad de que la negociación colectiva saliera del ámbito de la empresa o ante la idea de tener que renunciar a la posibilidad de contratar reemplazantes durante la huelga misma. Menos dispuestos estaban -y su voluntad se impuso- a la extensión de la negociación colectiva a los sectores temporeros. Se argumentaba que el país vivía en un proceso de alta paz social, sin grandes conflictos laborales en el sector privado; permanentemente los empresarios le enrostraban a los gobiernos de la Concertación que los conflictos más serios se radicaban más bien en el sector público: funcionarios públicos, municipales, de la salud y profesores.

La experiencia chilena ha quedado en deuda con las expectativas cifradas al comienzo de la transición en materia de reformas laborales. Si bien es cierto, pocos pedían que se volviera de lleno a la legislación vigente antes del golpe militar, no lo es menos que las esperanzas, tal como en materia de políticas económicas, estaban cifradas en que se produjera una variación sustancial en cuanto al tipo de normas, a los principios que las inspiraban y en la reconstrucción en algún grado de la tutela estatal efectiva sobre el orden laboral. Pero, en esencia, al igual que ocurre en otros ámbitos de relaciones sociales, el Estado continuó manteniendo un régimen de prescindencia en la regulación de las relaciones laborales, es decir, se conserva el marco de las relaciones laborales “bipartitas” o “autónomas” -en palabras Cortázar, primer Ministro del Trabajo de los gobiernos de la Concertación- primando un consenso político que rechaza cualquier reconstrucción del viejo intervencionismo estatal propio del Estado de Compromiso, en tanto -se asevera- aquel esquema “tripartito” conducía inexorablemente a la politización de la acción estatal, a la que es preciso preservar su condición eminentemente “técnica”.

A pesar de ello, y de los esfuerzos fiscalizadores de la autoridad estatal en estos años, continúa existiendo un soterrado incumplimiento de la legislación laboral. La propia Directora del Trabajo ha señalado que en Chile el 80% de los empleadores incumple la legislación laboral, lo que en septiembre de este año resultaba ratificado por una Comisión Especial de la Cámara de Diputados para investigar los niveles de incumplimientos de las obligaciones laborales por parte de las empresas. Así pues, no se trata sólo de la desproporcionada relación de poder social favorable a los empleadores, en la que más que los marcos regulatorios institucionales y la capacidad fiscalizadora del Estado, es el poder social empresarial quien se constituye en la principal fuerza reguladora de las relaciones laborales, y como tal en el poder disciplinante de la fuerza de trabajo. Más allá de ello, incluso la propia eficacia del sistema normativo institucional -en los acotados ámbitos en que opera- resulta limitada: por ejemplo, como señalan muchos especialistas, se puede obtener una importante sentencia, sentar incluso jurisprudencia, pero ello queda sujeto siempre a una serie de mecanismos procesales que entran el cumplimiento pronto y oportuno de los mandatos de un poder del Estado¹¹. No es de extrañar, entonces, que los procesos de negociación colectiva se vengán deteriorando progresivamente en este lapso. El porcentaje de trabajadores que negocia colectivamente ha caído permanentemente desde 1992, y los resultados económicos de dichas negociaciones presentan resultados decrecientes desde 1989.

¹¹ Según cifras entregadas por la CUT a una Comisión Investigadora de la Cámara de Diputados, entre enero de 2000 y marzo de 2001, se cursaron 87 mil acusaciones por violación a los derechos de los trabajadores, sin embargo, de las 57 mil multas cursadas el año pasado, hasta septiembre del presente año, se habían pagado sólo 8 mil.

El derecho a huelga se mantiene restringido a la paralización reglada entre fechas y con un escaso poder real para los trabajadores, que pueda representar la existencia sustantiva de un conflicto con medios de solución que favorezcan a ambas partes, cuestión básica en toda sociedad democrática.

La reforma laboral que finalmente resulta aprobada en septiembre de este año registra un largo camino cuyo inicio se puede situar al menos en la iniciativa original de noviembre de 2000. Luego de ello, en marzo de este año, el gobierno enviaba al Senado una indicación sustitutiva al proyecto original de reforma al Código del Trabajo, que en la práctica constituía un nuevo proyecto y representaba un notorio retroceso respecto del original, debido principalmente a las fuertes presiones del sector empresarial y la derecha política, las que reclamaron reiteradamente por la necesidad de establecer una mayor flexibilidad en el llamado mercado laboral y en otros ámbitos, cuestiones que estimaban imprescindibles para favorecer la reactivación económica. El gobierno de Lagos cede a dichas presiones, rompiendo incluso los acuerdos que la Concertación asumiera en la llamada cumbre de Santiago I, de fines del año pasado, según los cuales resultaba necesario introducir en la discusión de la reforma laboral los llamados “temas duros”, esto es los referidos, principalmente, al establecimiento de la negociación colectiva interempresa y a la eliminación del reemplazo en caso de huelga.

Pero en definitiva, ¿en qué consiste la reforma aprobada? Lo cierto es que el texto aprobado tiene aires de engendro. Es una mezcla de disposiciones que reflejan expectativas muy diversas y hasta contrapuestas y que, como tal, no convenció a empresarios ni a trabajadores, lo que quedó demostrado en la inasistencia de las representaciones de ambos sectores al acto oficial de promulgación de la ley. Sería largo y tedioso entrar en cada uno de los aspectos de la reforma. A continuación reseñamos algunos de los más significativos.

Primeramente, se mantiene el concepto de empresa que estaba en la base de la concepción antes establecida, el que se intentó modificar infructuosamente. Debido a su ambigüedad, permite que cada “organización de medios” con soporte en una personalidad jurídica resulte una empresa separada de otra, lo que en la práctica se presta para abusos, a través de la separación ficticia de las empresas en varias figuras más pequeñas, jurídicamente independientes entre sí, práctica que permite a las empresas eludir derechos laborales por la vía de simular distintas razones sociales. El proyecto original señalaba que se debía entender por empresa a toda “organización de medios” que dependen de un mismo empleador, y cuya no aprobación se trocó por el establecimiento de sanciones de multas (de 5 a 100 UTM) a las empresas que simulen la contratación de trabajadores a través de terceros. Ligado a lo anterior, también se establecen multas para algunos de los subterfugios utilizados para burlar derechos laborales y previsionales.

Uno de los aspectos más perjudiciales para los trabajadores es la incorporación de la polivalencia en los contratos individuales de trabajo. Con ello se legaliza una vieja práctica empresarial consistente en forzar al trabajador a realizar una o más funciones, logrando que éstos deban estar dispuestos a trabajar en todas aquellas cuestiones que la empresa requiera. La figura de la polivalencia, que entendida sobre la base de una capacitación integral capaz de evitar la especialización estrecha que rápidamente queda obsoleta ante la celeridad de los cambios tecnológicos, podría estimular el desarrollo de la autonomía y la creatividad laboral, representa más bien un viejo anhelo empresarial reducido a evitar el uso en los pleitos laborales de la defensa que apelaba a la figura del “menoscabo”, cuando se le pide al trabajador realizar otra función. Ahora sólo se tratará del cumplimiento del contrato de trabajo. Así, las empresas podrán modificar los contratos individuales de trabajo estableciendo nuevas y múltiples funciones. La única forma de evitar esta situación es la resistencia colectiva a la firma de contratos que sean abusivos, lo que depende de los grados de organización colectiva, los que -como se sabe- en general son muy bajos.

En cuanto al establecimiento de contratos especiales, la reglamentación aprobada incluye nuevas formas de contratación llamadas “pro-empleo”. Estas modalidades fueron establecidas para favorecer la generación de nuevos puestos de trabajo bajo la idea de que la rigidez de las formas existentes no daban cuenta de la dinámica del mercado de trabajo. Este es el caso del contrato de jornada parcial y el contrato de formación.

Los efectos reactivadores o promotores de empleo de estas formas de contratación resultan cuestionables incluso en la propia experiencia internacional que se tuvo como modelo, pues, en algunos casos, más que crear nuevos empleos, lo que produjeron fue una precarización del empleo existente.

El llamado contrato de trabajo a jornada parcial permitirá pactar una jornada ordinaria parcial, de hasta dos tercios de la jornada semanal normal, manteniendo el resto de los derechos laborales. Se busca con esto incorporar al trabajo a personas que no pueden acceder al empleo por tiempo completo (madres con menores a su cargo, jóvenes estudiantes, etc.). Uno de los problemas que esto suscita estriba en que los trabajadores que actualmente trabajan con jornada completa podrán pactar con su empleador la transformación de dicha jornada en jornada parcial, vale decir, se introduce una especie de medio despido o un tercio de despido, en fin, un despido parcial, con su consiguiente indemnización. En estos casos, pese a lo negativo que puede parecer la medida, sorprende el hecho que, en medio de las situaciones de desprotección existentes, esto sea considerado en círculos sindicales y laboristas como un avance relativo, en tanto se norma una práctica hasta ahora completamente desregulada, a saber, la frecuente costumbre en las empresas de reducir la jornada previo al despido para pagar una indemnización menor. El problema es que la reforma introducida otorga, ante esta y otras situaciones, la posibilidad de diferir el pago de la referida indemnización.

El contrato de formación, por otra parte, se aplicará a trabajadores menores de 24 años, los que podrán ser contratados con un sistema que facilite el aprendizaje de algún oficio en su trabajo. Tal medida puede tanto estimular la capacitación de la fuerza laboral como convertirse en una vía abusiva para reducir los costos salariales de las empresas.

Se aprueba además una reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas a partir del año 2005. En cuanto a los procesos de terminación de los contratos de trabajo, se elevan entre un 30 y un 50% las multas correspondientes a despidos injustificados, indebidos o improcedentes. Y se establece que, si el empleador no da cumplimiento al pago de la indemnización podrá demandarse, pudiendo aumentarse el pago en hasta un 150 %. En general, en materia de multas se aprobó su aumento cuando haya infracciones laborales y previsionales, cuyo rango estará en directa relación con el número de trabajadores que tiene la empresa. Hasta 9 trabajadores, el pago de la multa podrá sustituirse por un curso de capacitación en la Inspección del Trabajo

Se tipifican asimismo algunas prácticas antisindicales como la obstaculización de la formación o el funcionamiento de sindicatos, el ejercicio de presiones mediante amenazas de pérdida de empleo o beneficios, entre otras, y se aumentan las multas por ello. Se eliminan, además, una serie de restricciones y controles administrativos a las organizaciones sindicales. Aunque se eliminó la posibilidad de hacer extensible los beneficios del contrato colectivo a trabajadores que posteriormente se incorporen al sindicato. El trabajador tendrá la opción de escoger entre reintegrarse o recibir una indemnización si fue despedido por prácticas antisindicales.

En términos de la negociación colectiva, que constituyó uno de los núcleos más polémicos, finalmente se abre la posibilidad de negociación entre la empresa y grupos de trabajadores con un mínimo de ocho. Hay un avance real en materia de derecho a información al hacerse obligatorio a las empresas entregar la información económica básica. En cuanto al polémico asunto del reemplazo de los trabajadores durante la huelga, el proyecto aprobado lo prohíbe formalmente, pero establece excepciones en situaciones que se cumplan tres requisitos copulativos, que vale la pena reseñar: que la última oferta contenga las mismas estipulaciones del instrumento vigente, reajustadas en el IPC del último período; que se establezca una reajustabilidad mínima de IPC para el período propuesto, salvo los últimos doce meses; y, que se estipula la posibilidad del pago de un bono de 4 UF por cada trabajador reemplazado durante la huelga. De tal suerte, en realidad no se prohíbe la contratación de reemplazantes, sólo se regula esta posibilidad sin eliminarla, acotándose a aquellas situaciones en las cuales las demandas de los trabajadores se consideran desmedidas. Por cierto, los dos primeros requisitos no son nuevos, están vigentes desde la reforma de comienzos de la

década pasada. El tercero, en cambio se trata de un requisito nuevo que establece la posibilidad de "comprar" el derecho a tener reemplazantes, transformando un derecho consagrado internacionalmente, reconocido por la propia OIT, en un objeto de compra y venta, pues se puede reemplazar a los huelguistas pagando al sindicato, para repartir entre los huelguistas la cuota estipulada. En definitiva, es la mercantilización del derecho a huelga.

Además, se establece la posibilidad de que una vez votada la huelga, cualquiera de las partes pueda pedir la mediación de la Inspección del Trabajo, la que deberá intervenir en un plazo máximo de cinco días, y si terminado el plazo no hay solución al conflicto, la huelga se podrá hacer efectiva.

Por último, la reforma contempla la creación de nuevos fiscalizadores, cargos que se crearán progresivamente entre el año 2002 y 2004, con objeto de mejorar la capacidad fiscalizadora del Estado.

No resulta irrelevante señalar, aunque sea someramente, cómo se armó la ley. Aún después del proceso de modificaciones que sufrió la ley, desde su proyecto original de noviembre de 2000, pasando por la "indicación sustitutiva" que presentaba el propio gobierno en marzo de este año trastocando en gran medida el proyecto inicial, no sería sino hasta los momentos finales de su tramitación parlamentaria que se desataría las negociaciones y los cambios que harían de la reforma aprobada un artefacto de formas tan contrapuestas como las que hemos reseñado. Los llamados parlamentarios "rigidizantes" -algunos socialistas y demócratacristianos- tuvieron que ceder los puntos de la negociación interempresa y la cotización obligatoria al sindicato. Las acotaciones propuestas al famoso artículo 161 que faculta los despidos "por necesidad de la empresa" fueron trocados por la ampliación de la cantidad de fiscalizadores para la inspección del trabajo. Las intenciones de normar el extenso mundo del trabajo de contratistas y subcontratistas tuvieron simplemente que abandonarse. La idea del reintegro obligado de trabajadores despedidos por prácticas antisindicales fue trocada con la contraparte negociadora -encabezada por el senador Boeninger- por la fórmula más mercantil que posibilita al trabajador despedido optar entre volver al trabajo o cobrar una indemnización adicional.

Las reacciones ante la ley aprobada no ilustran menos el desdibujamiento de la coherencia y la racionalidad tanto del proceso como de sus resultados. La CUT asumió la reforma como algo "mínimo" pero mejor a lo vigente, aunque reiteró las demandas pendientes relativas a la negociación colectiva, la eliminación de reemplazos durante una huelga, la modificación del artículo 161 que permite los polémicos despidos "por necesidad de la empresa" y especialmente al cambio del concepto de "empresa". En tanto, diversas organizaciones sindicales, desde sindicatos de base hasta Confederaciones, rechazaron la reforma, entre otras cosas, por la idea de la polifuncionalidad que introduce y la "legalización" de los rompehuelgas.

Por su parte, los empresarios -y la derecha política- también rechazaron la reforma insistiendo en los mismos argumentos que habían planteado a lo largo de todo el año, a saber, que resulta inflexible al establecer una inamovilidad encubierta, que establece una judicialización de los despidos, y porque otorga, a su juicio, demasiado poder a la Dirección del Trabajo, cuyo exceso de fiscalización genera una persecución empresarial. Ahora -señalan- habrá menos empleos y menos contratos, porque saldrá más caro contratar y más caro despedir. Según cuentas de la Sociedad de Fomento Fabril, en el nuevo escenario laboral, los costos subirán entre un 13 y 18% para las empresas; todo lo contrario -según la instancia empresarial- a la mayor flexibilidad que exigen los inciertos eventos que conlleva la globalización de la economía¹². En fin, se plantea que las reformas rigidizan el mercado laboral y reducen la creación de empleos, producto de estar sustentadas en un "enfoque laboral premoderno" a contrapelo de un mundo en el que "el interés por afiliarse

¹² El Centro de Estudios Públicos estimó que la reforma laboral provocará un aumento del 16% en el costo de los despidos, lo que significará dejar de crear 120 mil puestos de trabajo al año, y se incrementará el tiempo que una persona pasa sin trabajo de 3 a 7 meses. Informe de Prensa de septiembre de 2001 de la Unidad de Información y Análisis del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

a sindicatos decae” y “aumenta la mano de obra calificada que valora más su independencia para negociar”¹³.

A diferencia de empresarios y sindicalistas, el gobierno celebra las reformas planteando que éstas constituyen el cierre exitoso de “un necesario proceso de transición de nuestro sistema normativo laboral”¹⁴, definiendo que será la única revisión “completa” del Código del Trabajo que impulsa este gobierno¹⁵. Mientras que, en tono conciliador, el Presidente Lagos insiste en que la reforma hace “más flexible el mercado laboral”, a la vez que no encarece el despido sino que sanciona solamente el despido ilegal, abusivo con una multa mayor¹⁶. Sin embargo, el propio gobierno se aprestaba a precisar que las enmiendas a la legislación del trabajo no recogen las demandas más radicales que planteó la CUT¹⁷.

Huelga recordar que todo este proceso fue acompañado por una intensificación de los despidos que inicialmente denunciados por la CUT fueron finalmente ratificados por la Dirección del Trabajo, y que involucraban directamente a las empresas del presidente de la Confederación de Producción y Comercio (CPC), Ricardo Ariztía. En efecto, entre enero y noviembre de este año hubo casi un 40% más de recorte de personal que en igual lapso en el año anterior, lo que significa más de 168 mil despidos que el año pasado. Precisamente en los dos meses previos a la entrada en vigencia de la reforma al Código del Trabajo, durante octubre y noviembre, los despidos aumentaron en 67,5% en relación al año 2000¹⁸.

En definitiva, y pese a los esfuerzos contrarios a ello, las reformas laborales aprobadas en el año que termina significan un aumento en la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo, concretamente en términos de la jornada de trabajo, los salarios y la funcionalidad del trabajo. De este modo, la parte variable del salario continúa adquiriendo mayor preponderancia. La idea de que, para crecer, los países tienen que aumentar su competitividad en los mercados internacionales principalmente a través de la flexibilidad laboral, resulta finalmente la que anima a las reformas laborales recientemente aprobadas.

¿Un problema exclusivo de los trabajadores industriales?

Como se sabe hace tiempo el trabajo permea todo el ser humano, su psiquis, su salud, sus hábitos, su pensamiento, su poder adquisitivo, su socialización, sus proyectos, su organización. Hablar del mercado del trabajo y del trabajo como empleo, como un factor de producción más, y diseñar luego políticas laborales sobre esta base, es deshumanizar un componente fundamental de la vida social.

El mercado de trabajo, tal cual se muestra hoy, no logra garantizar el derecho al trabajo, no sólo a un trabajo digno sino que también al trabajo sin más. La negación o degradación del trabajo pasan a convertirse en mecanismos de exclusión ya no sólo del consumo sino también de los factores que permiten el desarrollo de la propia identidad. Dado que tienden a desaparecer las viejas formas políticas redistributivas y que en general se privatizan y mercantilizan las condiciones de vida, los niveles de vida y las posiciones sociales pasan a determinarse casi exclusivamente por los niveles de ingreso, lo que provoca que la creciente inestabilidad laboral cobre un papel mucho más determinante que antaño no sólo en la producción de

¹³ El Mercurio, Editorial del 17 de septiembre de 2001.

¹⁴ “Reformas Laborales: crecimiento y equidad”, Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo, Revista Qué Pasa, 15 de septiembre de 2001.

¹⁵ “Nuevo escenario laboral”, Ricardo Solari, Ministro del Trabajo y Previsión Social, El Mercurio, 29 de septiembre de 2001.

¹⁶ “¿Por qué la reforma laboral?”, Ricardo Lagos, Presidente de la República, El Mercurio, 30 de septiembre de 2001.

¹⁷ Informe de Prensa de septiembre de 2001, de la Unidad de Información y Análisis del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

¹⁸ La Tercera, 14 de diciembre de 2001.

desigualdad, sino incluso en los grados de inseguridad que alcanzan los procesos de reproducción material de la fuerza de trabajo, y de la sociedad en general.

Actualmente el enfoque predominante acerca de los problemas económicos e incluso sociales -como la cuestión del desempleo- se ampara en una lógica en la cual todo lo que es bueno para el empresariado es bueno también para el país. Pero situaciones como la del empleo antes analizada, o bien la salida de los capitales hacia el exterior, constituyen ejemplos recientes del hecho que el interés del empresariado no coincide con el interés del país. Se trata de una ideología que se construyó durante años y que no es solamente parte del empresariado sino también del gobierno. Desde ambos espacios se ha contribuido a suplantarse la vieja idea, predominante entre los años 30 hasta los 70, que el Estado era el representante del bien común. La reversión de esa idea se inicia bajo el régimen militar y se afianza bajo el carácter que adopta la nueva democracia. Se extiende, entonces, la idea de que el Estado, en la medida en que se entromete en la economía, prácticamente entorpece la acción empresarial, dinamizadora por excelencia del crecimiento, y con ello, del bien común. De manera que, por toda acción, lo que debiera hacer el Estado, visto como un Estado subsidiario, es apoyar al sector privado. Tal imagen marca la política hasta hoy.

Se ha crecido económicamente pero con una creciente desigualdad. Esto se basa no sólo en que el capital ha sido quien ha derivado los principales beneficios del crecimiento en desmedro del trabajo sino, además, en que no hay una sola explotación, como la del capital sobre el trabajo. Hay también una explotación del gran empresariado sobre la pequeña y mediana empresa, sobre los contratistas. Este último segmento lucha internamente por obtener el favor de ser contratado por la gran empresa, lo que le exige abaratar sus costos para poder sobrevivir de esa manera. Hay además una explotación del sector financiero sobre el sector productivo y comercial y sobre las personas; los intereses cobrados por bancas y financieras les han reportado una ganancia que no cesa, ni siquiera en tiempos de contracción como los actuales. ¿No es el desempleo, el empleo precario y el subempleo un producto y un productor de la sociedad de la desigualdad?

No obstante, la otra cara de la moneda de este proceso es que la competencia capitalista no se expresa de una manera creativa, innovadora, creadora de valor como tal, sino más bien permeada de lógicas rentistas.

Lo que está en discusión no es sólo el tipo de relación entre empresarios y trabajadores industriales, sino el modelo de sociedad, cuestión que afecta a las capas medias y a los llamados sectores subalternos en general. Todo se dibuja artificialmente como un problema salarial, pero se trata de la forma en que se modifican las relaciones sociales.

El problema de la precarización del trabajo hace rato ya que dejó de ser un problema exclusivo de los trabajadores industriales que así perdían sus viejas prerrogativas, condiciones y grados de estabilidad laboral. Hoy muchos de estos procesos, particularmente la inestabilidad del trabajo han terminado por afectar a otras fracciones sociales. No sólo golpea más drásticamente a los sectores marginales, que se ven engrosados por numerosas franjas de antiguos trabajadores industriales o “establecidos” que pierden tal condición, sino que además abarca ya a importantes fracciones de las clases medias, no sólo aquellas ligadas a la dinámica privada, sino incluso al propio empleo estatal. La llamada “modernización” que ha guiado las reestructuraciones de plantas, faenas e incluso dependencias estatales, han llevado las cosas a este punto. Los contratos estables de trabajo, la formación prolongada de un oficio o la llamada “carrera funcionaria”, son hoy meras referencias a una realidad laboral pretérita y cada vez más extinta, y con ellos las formas de identidad ligadas al trabajo, actividad que se somete crecientemente a una lógica de movilidad que produce un verdadero vendedor nómada de fuerza de trabajo.

El trabajo deja así, cada vez más, de constituir un medio de integración social, de construcción de sociedad, de producción de identidades sociales. Las nuevas formas de ver el “trabajo”, bajo la óptica empresarial traen consigo modificaciones sustanciales en las relaciones sociales, en las relaciones con el Estado y en las funciones de éste.

Es así como, importantes funciones estatales se sustraen de la política abierta, muchas de las cuales se presentan ideológicamente como “técnicas” y “apolíticas”. El Estado, como tal, se abstiene de regular las relaciones sociales. Más allá de repetir que no entra en “conflictos entre privados”, el ejemplo más sustantivo de ello es el actual esquema de relaciones “autónomas” o “bipartitas”, como la actual política de regulación de las relaciones laborales. Tal régimen de prescindencia estatal en la regulación de los conflictos sociales, responde a la decisión de no volver a las viejas formas del Estado de compromiso, que subyace en el pacto que, desde 1989 en adelante, perfila al nuevo régimen político. Los grupos dominantes no apuestan a un Estado que impulse y maneje un pacto social, sino a uno que mantenga la atomización, que contenga, fraccione y desorganice los procesos de constitución de la acción colectiva en los grupos subalternos y que se centre en viabilizar la valorización del capital.

La pérdida del peso del Estado en la dirección cultural de la sociedad, a manos de la iglesia y los medios de comunicación masiva, es uno más de los casos que obliga a considerar, más que el tradicional poder del Estado y del sistema político formal, a la situación general del poder en la sociedad, para poder registrar las correlaciones reales de fuerzas.

La democracia llegó a la cúspide de la sociedad y reabrió allí un juego político limitado que permitió refundar y ampliar la élite dominante. Pero en los espacios de base permanecieron los mismos mecanismos de dominación y atomización. Ello abre una rígida separación entre lo social y lo político. La política se convierte en un asunto de élites, pierde transparencia, y pierden también incidencia las instituciones formales de la política, como el parlamento y el sistema de partidos.

El sector empresarial desarrolla una mayor capacidad de incidencia en el sistema político, otorgándole legitimidad. Siendo la gran empresa ligada al mercado externo la que está en mejores condiciones para imponer decisiones estatales por el sólo peso de su poder económico. Pero éstos apoyos no significan una legitimidad de masas para el sistema político, sólo definen las relaciones entre éste y el sistema económico. La legitimidad de masas se relaciona con la perspectiva de los asalariados. Y es aquí donde ocurren los mayores cambios, pues la transformación actual registra un deterioro de los sistemas de agrupación de intereses que antaño fueron la base de la legitimidad de masas del sistema político. La creciente heterogeneidad de la estructura social genera dificultades crecientes en la generalización y organización de intereses colectivos. Situación que resulta distinta según se trate de asalariados o propietarios del capital.

Los partidos pierden su carácter representativo de intereses sectoriales, deviniendo en partidos “nacionales” bajo una orientación más integrativa que conflictiva. Cambia la función que cumplen estas instituciones de representación política: merma la que posibilitaba la participación de los ciudadanos en la formación de la voluntad política, y crece la de contribuir a la legitimación del poder. De ahí que exista una tendencia generalizada a los acuerdos y consensos entre fuerzas políticas que antes se presentaban como antagónicas en virtud de las representaciones sociales asumidas y de tajantes definiciones ideológicas.

Esta integración y autonomía creciente del sistema partidario no encuentra una contrapartida en niveles crecientes de organización social capaces de presionar por sus demandas. No sólo se trata de una transformación estructural que altera las bases de generalización y organización de intereses, sino que la extensión de la ciudadanía termina reduciendo el peso relativo de los sectores más organizados: las organizaciones sindicales, pero también aquellas capas medias antes lideradas por el sindicalismo de empleados públicos y las agrupaciones de profesionales liberales. Sólo gana fuerza como grupo de presión el empresariado, aunque esto se debe a que en un momento de transición son requeridos como apoyo político; pero la tendencia de largo plazo parece quitarles fuerzas en beneficio de los sectores empresariales de alta concentración nacional e internacional.

La tecnoburocracia y los medios de comunicación de masas aumentan su importancia como elementos de participación política. La aparente “despolitización” de los problemas centrales de la economía otorga a estas tecnoburocracias un lugar privilegiado en la definición de políticas, pues el consenso dominante sobre el modelo económico permite sustraer tales definiciones del debate político. Los medios de comunicación actúan cada vez más en la formación de opiniones y crece el peso político de su actividad en la medida en que en la sociedad se desintegran las solidaridades laborales y políticas y se convierte ésta en una sociedad de masa. Esto y la agudización del proceso de concentración de los medios de comunicación acrecenta su importancia en la creación de opinión pública, y permite que no se reduzcan meramente a expresarla.

En este proceso crece la centralidad de la participación electoral como expresión de la democracia, reduciéndose el ideario democrático a la realización de votaciones y la reglamentación de los sistemas electorales pasa a concentrar el debate. La misma legislación electoral ayuda a la moderación de los partidos políticos. La instalación del sistema de doble vuelta electoral obliga al acuerdo entre sólo dos alternativas que en la lógica competitiva, tienden a disminuir sus diferencias. Otra modificación en el sistema electoral que apunta en este sentido es la que va de una proporcionalidad estricta, relacionada con el multipartidismo, a una proporcionalidad corregida, ligada al bipartidismo.

El sindicalismo, actor relevante en el modelo anterior, se encuentra debilitado producto de la transformación estructural de la división social del trabajo, por la creciente heterogeneidad de intereses laborales, la consolidación de un importante sector informal, la privatización de servicios del Estado y por los cambios en el carácter de la relación laboral. Ante la desregulación laboral y la prescindencia estatal en el manejo de los conflictos de trabajo, disminuye la sindicalización y se corporativiza su actividad en sectores con una posición privilegiada de negociación.

El énfasis puesto por el sistema político en constituir al sistema de partidos y el ejercicio electoral como mecanismo de legitimación formal marcha en desmedro de la capacidad de representación social y de articulación de proyectos que den sentido a la participación. El fortalecimiento del sistema político se concibe a través de su autonomización de lo social, que se atomiza en situaciones de masa manipulables a través de los medios de comunicación y los liderazgos ocasionales. Los objetivos de estabilidad y gobernabilidad que aparecen asegurados a nivel de la modernización institucional y de la racionalización de la acción de la élite política, se encuentran con un comportamiento de masas que en tiempos “normales” se expresa en apatía o en participación circunstancial y no comprometida.

La desarticulación de las viejas condiciones de constitución de la acción colectiva y de los sistemas de relaciones sociales que caracterizaran a las instituciones ubicadas en la base de la sociedad (como la fábrica, el municipio, las estructuras educativas y de la salud), y con ello de las condiciones de existencia de grupos y clases sociales subalternos, impiden la continuidad o la reanimación de la mayor parte de las formas de organización y de incidencia que tuvieron durante casi medio siglo estos sectores.

Gran parte de la sociedad carece de condiciones de organización que permitan la constitución de instituciones asociativas, y con ello la agrupación de intereses y la formación de identidades colectivas. Esta situación determina una baja posibilidad de formación de formas de acción colectiva y, como tal, de incidencia en el proceso social y político. El resultado es una creciente elitización de la lucha política, y los sistemas de participación y representación política se tornan crecientemente formales y espúreos.

Los partidos políticos -el sistema de partidos como tal- se debilitan al decaer gradualmente su viejo rol de promoción de la agrupación de intereses sociales dentro de un proceso político estructurado bajo una lógica representativa. Se debilita, entonces, su condición de expresiones ideológicas confrontadas en el escenario de la política institucional. La pérdida de controles estatales sobre el desenvolvimiento económico, y de la incidencia del Estado sobre la dirección cultural de la sociedad (por ejemplo, la transformación

universitaria), a manos de grupos de poder (económicos, eclesiásticos, de los medios de comunicación de masas, etc.) refuerza esta pérdida de centralidad del sistema de partidos en la estructura de poder.

A la desarticulación de los viejos mecanismos de procesamiento de conflictos y problemas sociales, propios del Estado de compromiso y de la mediación estatal, sobreviene la multiplicación de formas de dominio desplegadas directamente por los grupos de poder que ganan centralidad con la expropiación al Estado de controles sobre la dirección económica, política y cultural de la sociedad. Se expande hacia diversas áreas de la vida social un régimen de prescindencia estatal en la regulación de las relaciones sociales que están en la base de la sociedad, como es el caso de las relaciones laborales. Como tal, entonces, estas relaciones sociales son sometidas a procesos de despolitización.

Cuestionando las interrogantes que sobre las nociones de legitimidad, representación y participación se hace Daniel Bell en referencia a los procesos políticos y sociales actuales, Robert Heilbroner se plantea antes otro cuestionamiento: “¿legitimidad para qué? ¿participación o representación en qué procesos?” Y responde: “lo que aparece fatalmente omitido en estos análisis (se refiere a Bell) es que todas estas preguntas se responden normalmente dentro de la ‘sociedad contemporánea’ de manera que estén definidas por, o por lo menos compatibles con, el régimen del capital. Las fronteras de los términos legitimidad, representación y participación (...), se deciden convencionalmente en la vida política por la necesidad de preservar la institución del trabajo asalariado y para continuar la generación de la plusvalía por el bien de la plusvalía. ¿No es este el principio que establece los límites de la política ‘práctica’ que traza las líneas de la agenda de discusión nacional y que valida el tono comercial de la cultura imperante?”¹⁹

Esta compleja y muy actual problemática remite, en el fondo, al conflicto entre dos lógicas de poder: económica y política. Expresado en términos del mismo Heilbroner: “el despliegue de la autoridad legal del capitalismo dentro de los límites de su empresa constituye una transferencia irreconocible del poder político del Estado a manos privadas”, y más adelante añade, “el capitalismo representa la última privatización de la política, a extremos que las funciones antiguamente asociadas con el poder político coercitivo se encuentran ahora firmemente ubicadas en la esfera privada”²⁰. Luego, si seguimos entendiendo que las posibilidades de las construcciones democráticas dependen, en gran medida, del hecho que el interés público esté por sobre el interés privado, entonces, ¿cómo se pueden entender las posibilidades de construir democráticamente la sociedad en un orden de cosas en el cual, por ser predominante, el interés privado desplaza al Estado en muchos órdenes de decisiones? La reforma laboral en Chile es un claro ejemplo en el que el interés privado condiciona una política pública a su concepción no sólo de la economía sino de la organización social y de las relaciones de poder.

Bibliografía fundamental:

Baño, Rodrigo y Enzo Faletto, “Transformaciones sociales y económicas en América Latina”, Cuadernos del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, 1999, Santiago de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas, “Indicadores Mensuales”, Noviembre, 2001, Santiago de Chile.

Lara, Claudio, “El mercado al revés: mayor crecimiento, menos empleo, más desempleo”, Cuadernos CILAS No.3, Junio, 2001, Santiago de Chile.

Medios de prensa: El Mercurio, La Tercera, Qué Pasa, Estrategia, Primera Línea

¹⁹ Heilbroner, Robert L, “The nature and logic of capitalism”, Ed. Norton, Nueva York, 1986, pp. 81-82.

²⁰ Ibid, p. 99.