

Reforma laboral:

*Si permitimos que los empresarios se asocien
¿por qué temerle a los trabajadores?*

Por Marcela Peticara*

*Ph.D. en Economía, Universidad de Texas A&M, Estados Unidos. Académica FEN.

Oe



La reforma laboral - junto a la tributaria, constitucional y educacional- es uno de los cuatro pilares del programa del actual gobierno. Así lo ha asegurado la ministra del Trabajo, Javiera Blanco. Sin embargo, ya entrando en el último trimestre del año, poco se sabe de los detalles de ésta. Es más, a mediados de octubre, la misma ministra habría dicho en una reunión con la bancada del Partido Socialista, que probablemente esta reforma se aplique en 2016, para cuando se espera un mejor ciclo económico.

La verdad es que independiente de los ciclos de la economía, es imperioso comenzar a discutir qué tipo de organización queremos para el mercado laboral. No voy a defender ciegamente, sin acceso a la letra chica, las ideas planteadas por la CUT y el gobierno, ya que sólo sabemos, a grandes rasgos, que apuntan a "fortalecer" la organización sindical. Pero sí es importante poner énfasis en la necesidad de detener la demonización de las ideas que plantean la necesidad de mejorar la legislación laboral, tanto en lo que respecta a los derechos sindicales, como a otras materias establecidas en el Código del Trabajo.

Resulta ya un poco cansador escuchar frases como que "no hay que perjudicar las fuentes de trabajo". El tema a largo plazo es qué tipo de trabajos queremos proteger o promover. No se puede solamente tener políticas pro inversionistas, sin pensar en que también necesitamos políticas que pro-

muevan un mercado laboral más saludable y mejoren la productividad.

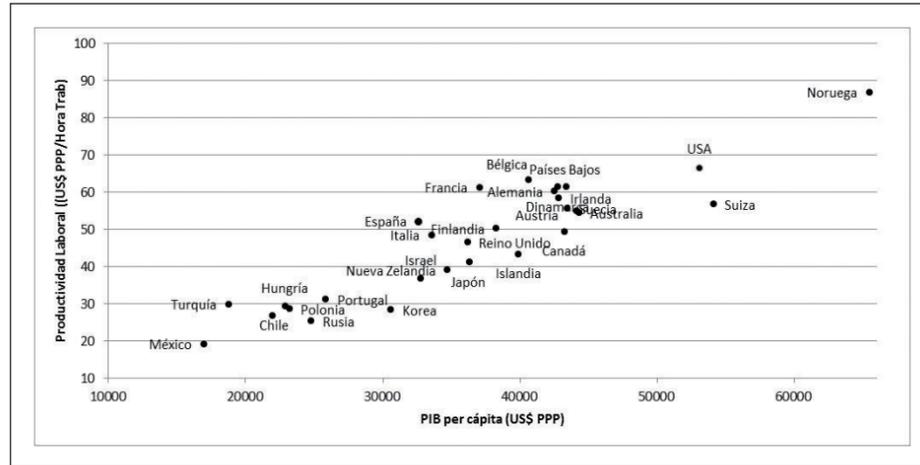
Es bastante paradójico que muchos señalen como modelo en temas de educación e innovación a países como Suecia, Finlandia o Alemania, pero no quieran también imitar a esos países en materias laborales o de políticas sociales. Los modelos económicos son un todo; uno no puede tomar sólo aquellas partes que le gustan, y obviar las que no, sin sacrificar el resultado final.

Visto desde fuera, Chile es un país que ha experimentado tasas de crecimiento moderadas (en algunos períodos altas) en los últimos años y que presenta indicadores básicos de salud, educación pobreza y competitividad que son razonables. Sin embargo, tenemos una de las productividades laborales más bajas de la Oede, el "club" al cual nos jactamos de pertenecer (ver gráfico). Y esa baja productividad no es necesariamente responsabilidad de los trabajadores, ni de las regulaciones laborales, como usualmente uno escucha por ahí. Sino que refleja la escasa inversión en capital físico, humano, gestión e innovación (toma de riesgo) de los empresarios.

Aun así, según datos de la Casen 2011, en nuestro país el 30% de la torta va para el 1% más rico, y más del 10% para el 0,1%, mientras el 25% de los trabajadores gana el

Oe

Gráfico: Productividad laboral versus PIB per cápita, año 2013



Fuente: Estadísticas Oede.

salario mínimo. La riqueza, por otra parte, está concentrada en los sectores de servicios -como el retail y los bancos- y extractivos, como la minería y la celulosa.

No es sano que permanezcamos en este status quo. Uno escucha que frente a la incertidumbre política la economía se ha desacelerado. A mi juicio, es la excesiva "certidumbre", es decir, la seguridad de que ciertas materias -como los temas laborales, y más en el pasado, los ambientales- en Chile no estaban abiertas a la negociación, o sencillamente estaban sujetas a escasa fiscalización, lo que ha llevado a algunos sectores productivos a crecer de a poco, cómodamente, con escasa disposición a arriesgar y a aumentar así las ganancias para el país.

Abrir la negociación en materias laborales (y por qué no, en torno a la organización de sectores como salud, educación o normas ambientales) es positivo, porque demuestra que somos un país que se toma en serio su futuro y que frente al desafío de crecer, mejorando a la vez la distribución del ingreso, está dispuesto a tomar algunos riesgos. Fuerza a la vez a los sectores empresariales a salir de su comodidad, e innovar en torno a las decisiones de qué producir y cómo hacerlo.

Sobre el caso particular de la reforma

laboral, es hora ya de entender (como lo entienden los países de nuestro "club", la Oede) que las buenas prácticas laborales son una herramienta efectiva para mejorar la productividad. E inclusive en tiempos de desaceleración, pueden servir como un mecanismo de contención. El diálogo, una vez afianzado, puede ser un buen mecanismo para determinar, por un lado, opciones que permitan garantizar la viabilidad de las firmas y, por el otro, un piso de beneficios para proteger a los trabajadores en tiempos de crisis. Y en esto, lo sindicatos pueden tener un rol fundamental. Sindicatos fuertes no son sinónimo de baja productividad y abuso.

Si así lo cree, pregúntele a los alemanes su experiencia en esta materia. Ellos, al amparo de una constitución que les asegura a todos los individuos la libertad positiva y negativa de asociación en todas las actividades económicas (es decir, pueden ser parte de un sindicato o no), lograron establecer sindicatos fuertes pero altamente comprometidos con la competitividad de la firma y con los derechos de los trabajadores.

El mensaje final debiera ser que efectivamente es necesaria una reforma laboral y que no hay que esperar más tiempo para comenzar a discutir con más detalles cómo queremos organizar el mundo del trabajo. Es la sociedad en su conjunto la que tiene que debatir en torno a qué rol se espera de los trabajadores y qué rol se espera de los

empresarios. Los unos están atados irremediamente a los otros y tenemos que definir reglas claras y justas sobre las cuales convivir. Ciertamente en los últimos veinte años hemos crecido sin mejorar la productividad del trabajo ni la distribución del ingreso en el país.

Estamos en una economía altamente concentrada, en pocas manos y en pocos sectores. Es necesario romper este ciclo. No hay que temerle a generar terrero fructífero para la proliferación y el fortalecimiento de sindicatos de trabajadores. Podemos discutir a qué nivel, pero hay que entender que en algunos sectores altamente atomizados, la única opción de entregarles un real poder de negociación, es a nivel de rama o actividad. Es importante tener claro que los sindicatos pueden trabajar por el bien común de las firmas tanto como las gerencias, y que el fortalecimiento de la negociación colectiva podría facilitar ciertos acuerdos especiales que no son posibles de establecer como regla general. Finalmente, el fortalecimiento de la negociación colectiva resulta fundamental para facilitar que los aumentos de productividad se traduzcan en incrementos salariales, lo que potencialmente puede redundar en mayores aumentos de productividad.

Si permitimos que los empresarios tengan sus asociaciones empresariales, ¿por qué tenemos que tenerle miedo a los trabajadores? Los tiempos del cuco ya pasaron. ■



Aumento del gasto público: Una medida adecuada para los tiempos que enfrenta el país

Por Carlos J. García * y Carlos J. Ponce**

*Ph.D. en Economía, University of California at Los Angeles, Estados Unidos. Académico FEN.

**Ph.D. en Economía, University of California at Los Angeles, Estados Unidos. Académico FEN.