

Legislación laboral y desigualdad

El tema laboral ha estado bastante ausente en las propuestas presidenciales, llamativo porque está en la esencia del problema de la desigualdad, *leit motiv* de todos los candidatos. Finalmente, son los diferenciales en los ingresos del trabajo lo que explica en gran parte el problema. Más grave parece aún el hecho de que cuando este tema es abordado, se enfrenta de una forma que no corrige el problema de fondo, y que en el mediano plazo lo puede terminar agravando. Estamos hablando de intentar corregir la desigualdad salarial por decreto, a través de sueldos mínimos elevados, sindicatos poderosos, negociación por ramas, huelga sin reemplazo indefinido, prohibición de subcontratación, fijación de brechas salariales por ley, dificultades al despido, fortalecimiento de fueros, aumentos de imposiciones previsionales y otras que ha entregado la CUT como parte de sus propuestas.

Es cierto que podría ser necesario modificar la negociación colectiva, fortalecer el cumplimiento de la normativa laboral y avanzar en un sistema de remuneraciones más participativo, pero cuando estos aspectos van más allá de lo que permite mantener un en-

torno económico competitivo con el resto del mundo, se termina incentivando la creación de un mercado laboral dual; formal e informal, siendo este último el que comprende a los trabajadores menos productivos y por ende más vulnerables, lo que finalmente puede llevar a más pobreza y desigualdad. Nuestro país tiene este problema de informalidad laboral, representado por los trabajadores asalariados sin contrato ni beneficios sociales y por un porcentaje de aquellos que trabajan por cuenta propia.

¿De cuántos trabajadores estamos hablando? De acuerdo a la encuesta del INE, existen 822 mil trabajadores asalariados que no tienen contrato, situación que afecta a un 12,9% de los asalariados hombres y a un 16,4% de las asalariadas, por lo que la informalidad laboral en Chile no es un tema menor. Afortunadamente, esta situación ha mejorado en forma importante en los últimos tres años y medio, producto del crecimiento económico y el gran dinamismo laboral que éste ha traído consigo. En el primer trimestre de 2010, con 567 mil trabajadores asalariados menos que ahora, había 1,03 millones de trabajadores sin contrato, es decir, este pro-

blema ha pasado de afectar a un 20% de los asalariados a un 14%, lo que es un avance importante. Si además consideramos las prestaciones laborales que exige la ley (vacaciones, previsión, licencias y otros), a principios de 2010 en promedio 70% de los asalariados aseguraba contar con ellas. Este porcentaje es ahora de 76%, por lo que además de aumentar la ocupación y los salarios, ha mejorado el grado de cumplimiento de la normativa.

Parece bastante evidente que antes de aumentar el nivel de exigencias se debe avanzar en que los beneficios que ya existen lleguen a todos. La situación de los trabajadores por cuenta propia también refleja en parte los costos de la formalidad. Existen en Chile 1,5 millones de trabajadores por cuenta propia, y aunque por supuesto no todos son vulnerables, de acuerdo a la NESI 2011 algo menos de la mitad pertenece al 40% más pobre, y por lo tanto es probable que trabajen en esa forma porque no logran acceder al mercado laboral formal. Estamos hablando entonces de que cerca de 20% de los ocupados no se ve beneficiado por las

modificaciones legislativas, porcentaje que es creciente de acuerdo al desincentivo a la formalidad que generan esas modificaciones.

Las propuestas laborales que vienen de los sectores de izquierda apuntan en general a fortalecer la situación de los trabajadores formales, y algunas de ellas efectivamente lo pueden lograr, pero a costa de disminuir el mercado informal, afectando a los trabajadores menos capacitados que quedan fuera de las modificaciones legales, lo que puede terminar empeorando la desigualdad.

Considerando la importante mejora laboral de los últimos años, sin que mediaran modificaciones importantes del Código del Trabajo, vemos que el principal camino para mejorar la situación laboral de todos los trabajadores y no sólo de un grupo, es el crecimiento económico. Finalmente, el principal poder negociador que tiene un trabajador es una situación de pleno empleo, que dificulta enormemente su reemplazo, como ocurre en la actualidad. Esto no impide avanzar hacia políticas que promuevan un entorno de mayor diálogo, salarios más participativos, políticas efectivas de capacitación y un rol activo en el cumplimiento de la normativa, todo lo cual contribuye a un mejor clima laboral y social.



**CECILIA
CIFUENTES,
LIBERTAD Y
DESARROLLO**

