

Agenda laboral mal orientada

Por Rosanna
Costa

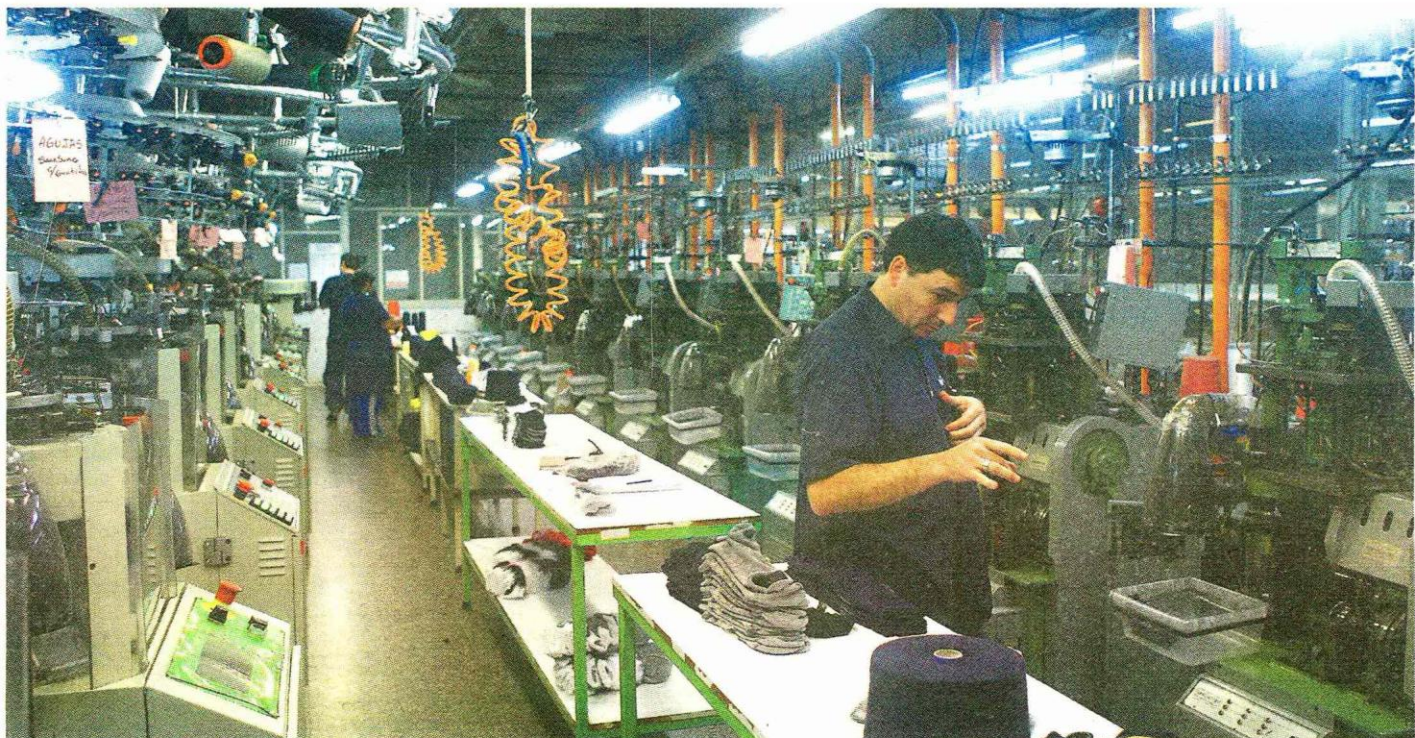


FOTO: ANDRÉS PÉREZ

El gobierno pretende que detrás de la reforma laboral haya una búsqueda por incrementar la productividad a través de mejores relaciones laborales y que para lograrlo se requiere fortalecer a los sindicatos, tanto por la vía de forzar a una mayor tasa de sindicalización, como por la de fortalecer la posición del sindicato en el proceso de negociación colectiva, por ejemplo entregando titularidad para la negociación colectiva al sindicato en caso de haberlo, estableciendo pisos mínimos a la negociación colectiva, así como prohibiendo el reemplazo de trabajadores en huelga.

Para analizar si el enfoque es el adecuado, en primer lugar revisemos las cifras de conflictividad laboral. Según la ENCLA del año 2011 sólo 1,8% de los trabajadores percibe conflictividad frecuente en la empresa, 29% considera el fenómeno como aislado y el 69% restante simplemente lo cataloga de inexistente. Incluso, si se consulta a los dirigentes sindicales, la tasa de conflictividad estaría en torno al 12%, y es inexistente en cerca del 50% de los casos. Algo similar se obtiene mirando los datos más recientes de la Encuesta Nacional Bicentenario 2013 de UC-Adimark. Si bien sólo 16% declara tener confianza en las empresas en general, el 73% tiene confianza en SU empresa.

Mirando la evolución de las huelgas, si bien hay un incremento marginal, estamos hablando de cifras en torno a sólo 170 huelgas anuales entre 2009 y 2012, y 200 en 2013, con un rango entre 20 y 30 mil trabajadores involucrados, que sube a unos 30,6 mil en 2013 (menos de 0,5% de los ocupados de Chile). Luego, tampoco parece haber un foco de conflictividad mirado a través de las huelgas efectivas.

No obstante ello, para el mundo sindical la tasa de sindicalización es menor a la deseada. Sin embargo, usando cifras de la OCDE, la tasa chilena es igual a 15,3%, superior al 7,7% de Francia, al 11,3% de Estados Unidos y a la de otros 6 países del grupo de países de la referencia, y sólo ligeramente bajo el 17,5% que promedian el conjunto de sus países miembros, y del 17,2% de España. Más aún, según la Dirección del Trabajo, nuestra tasa de sindicalización de trabajadores “dependientes”, que parece un contexto razonable de mirar, llega al 19% en 2013.

Luego, la tasa no es baja en comparación con otros países, no obstante estas comparaciones entre países con sistemas de negociación tan diferentes entre ellos. Con todo, en mi opinión la tasa de sindicalización debe ser aquella que los trabajadores deseen, basada en su apreciación del valor agregado que perciben de su afiliación. Nada mejor para alinear a los sindicatos a las aspiraciones de sus afiliados. Si libremente ha decidido no afiliarse, ello no sólo es perfectamente legítimo y respetable, sino simplemente el ejercicio del derecho a la libertad de afiliación, derecho que asumo nadie cuestionaría ni quisiera limitar.

Con todo, es necesario complementar lo anterior y ver si contamos con una institucionalidad que traspase a los trabajadores los incrementos de productividad. Al respecto desde marzo de 2009 a la fecha, mientras el producto ha acumulado un crecimiento de 25%, los salarios han crecido en promedio 15% y el empleo lo ha hecho en 19%. Es decir, mientras la economía creció 25%, lo que reciben los trabajadores (empleo más salarios reales) creció 37% real. Entonces el crecimiento se traspasó a los trabajadores más que proporcionalmente.

En definitiva, nuestra institucionalidad laboral permite ajustes y negociaciones dentro

de la empresa en un contexto muy razonable, traspasando el crecimiento a los trabajadores. La huelga se usa como última instancia y lo mismo sucede con el reemplazo de trabajadores en huelga y el derecho al cierre temporal. Ello es sano y operan cómo se espera de ellos. En cambio, lo que no es evidente es que exista suficiente flexibilidad en ciclos adversos, de tal modo de poder realizar ajustes minimizando la pérdida de empleos. Presionar salarios por sobre la productividad termina finalmente pasando la cuenta, en desmedro de trabajadores que pierden su empleo formal o simplemente caen en el desempleo.

La agenda del gobierno podría introducir rigideces y generar un retroceso en el diagnóstico aquí presentado. Es evidente que, ante la presencia de pisos en las remuneraciones, la empresa se vuelva más cautelosa al momento de traspasar a salarios las utilidades que no esté segura que sean permanentes, dado que no son reversibles en períodos adversos, tensionando ahora sí las relaciones internas. La agenda gubernamental olvida que existen ciclos generales y particulares a cada empresa, en los cuales se requiere flexibilidad para evitar una pérdida innecesaria de empleos, que terminará afectando a quienes más lo necesitan. Incluso en 2011, según la última encuesta CASEN disponible, la tasa de ocupación del 20% más pobre era sólo 23,4%, y en el caso de las mujeres del mismo quintil, un escaso 20,2%, comparado con un promedio nacional de 51,6%. Éste debiese ser el centro de atención del gobierno y, lamentablemente, es justamente los que más podrían perjudicarse como resultado del errado enfoque que está tomando la autoridad. Aún hay tiempo para reencauzar el rumbo.

* *Subdirectora Libertad y Desarrollo.*