

9 - El Estado como articulador entre empleado y empleador

Ricardo Lagos

Muchas gracias por la invitación. Muchas gracias por la paciencia de todos ustedes, porque en verdad –he sacado la cuenta– este será el noveno discurso que escucharán en la mañana de hoy.

Creo que buena parte de lo que uno puede decir sobre estas cuestiones ya está dicho. Pero el tema de la articulación del Estado entre empleado y empleador es un asunto que viene desde muy antiguo y que ha tenido muchas evoluciones; porque evoluciones –como aquí se ha recordado– ha tenido el concepto de empleo y empleabilidad. Algunos, a mediados del siglo pasado, plantearon que la evolución de los sistemas económicos a lo largo de la Historia comenzó con la actividad básicamente primaria, con la agricultura y la minería; continuó luego con la secundaria, con la industria manufacturera, y posteriormente con la terciaria, con los servicios. Y claro: el empleo, en sociedades mucho tiempo ha, era básicamente en actividad primaria. En todos nuestros empleos en América Latina, el sector rural era el empleador por excelencia, y así ha sido en buena parte de la Historia de la Humanidad hasta que comienza la Revolución Industrial allá por el 1750. Empiezan, entonces, el sector secundario de la industria manufacturera, la ciudad en torno a la fábrica y el proceso de creación de nuevos empleos. Y cuando se agregan mecanismos de aumento de la productividad en el campo, comienza el otro proceso que va junto con la industrialización, que es el del éxodo del campo a la ciudad, porque ahora se puede seguir produciendo más y mejores alimentos, o se puede hacer una mayor y mejor extracción de mineral con elementos nuevos que se van incorporando gracias a la tecnología. Y si seguimos con la Historia, llegamos a la etapa de los servicios, a la del sector terciario. Creíamos que allí había terminado la Historia, y no nos dábamos cuenta de que comenzaba otra –la de la red, la de la web, la de Internet– que cambió absolutamente todo. Y muchas de las explicaciones que teníamos antes tienen que ver con algunas de estas etapas.

Y si se trata de articular entre empleado y empleador, ¿cómo articulamos lo que puede aparecer como elementos antagónicos entre estos dos, para que sean elementos convergentes en la misma dirección? ¿Qué distinta es la forma de articular, dependiendo de en qué estado de desarrollo nos encontramos! Porque en cada uno hay tipos de empleo son distintos.



Todo este debate lo tenemos en un momento en que —especialmente en esta América nuestra, en que pasamos por un buen momento económico, en que hemos aprendido a hacer las tareas, en que más o menos sabemos cómo manejar las economías, y ¡en buena hora!— empieza a surgir el tema de la desigualdad como una cuestión central. Y cuando se habla de desigualdad, se está hablando de empleo, de salario, de retribución, de aumento de productividad y de cómo se reparte entre empleado y empleador.

Entonces, la forma de abordaje de ayer es distinta de la de hoy.

Uno de los primeros en plantear el tema de la desigualdad y la distribución del ingreso fue un economista que después fue Premio Nobel, Kuznets, allá por 1960. ¿Qué decía? Que a medida que un país va iniciando un proceso de desarrollo, es necesario acumular e invertir —como muy bien nos lo recomendó esta mañana Carlos Slim— y que, por supuesto, mientras se invierte para crecer —según Kuznets—, se produce un aumento en la desigualdad. Precisamente porque se está creciendo, la gente se va del campo a la ciudad. Comienza entonces el pasaje del mundo agrario al mundo industrial; con este comienzan las fábricas, y con ellas los sindicatos y los trabajadores que se organizan. Y a partir de eso —dice Kuznets—, hay un crecimiento del sindicato, que demanda más, y empieza a mejorar el proceso de distribución de ingresos. Es decir que se está en condiciones de poder plantear una mejora en la distribución de ingresos a partir del tipo de desarrollo que está teniendo lugar en el país de que se trate.

El tema es que muchas de nuestras sociedades están pasando directamente del campo —poca industrialización, poca manufactura— a una economía de servicios, en la que, a partir de la red, cambia totalmente la forma como articulamos los distintos tipos de empleo. Y este —entiendo yo— es el tema central de nuestra época, porque es cierto que con las nuevas formas de trabajo que emergen, todos trabajamos juntos, en una u otra forma, empleador o empleado, pero ¿qué me dicen del trabajo informal, del trabajo que no es el de la relación entre empleado y empleador? Porque aquel que no encuentra un empleo —y en nuestras economías la-

tinoamericanas la informalidad del trabajo es una gran norma— busca en qué ganarse la vida. Y se gana la vida en otro tipo de actividades. Lejos estamos, entonces, de hablar de seguridad social; lejos estamos de imposiciones, etcétera, porque la informalidad en el empleo y en el trabajo tiene otras características.

Es aquí donde la introducción de la red nos pone frente a un mundo que cambia, y que cambia rápidamente. Es cierto: el tema central de la articulación —se recordó esta mañana reiteradamente— es que el aumento de la productividad es la base para mantener competitividad, y el aumento de la productividad y de crecimiento se traducen, entonces, en cómo se distribuyen entre unos y otros. Y aquí hay que mantener el equilibrio con mucho cuidado: por un lado, que ese aumento de productividad vaya para el empleador para que siga invirtiendo y, por otro, que vaya también para el empleado, para que pueda haber un sistema de inclusión en que todos sientan que en esta sociedad organizada todos están ganando.

Lo que no es posible es pensar que no haya una articulación adecuada con los aumentos de productividad, porque en ese caso, a la larga, el sistema no va a funcionar. Tenemos que entender los diferenciales de productividad dentro de las empresas.

En Chile, en estos momentos, hay una discusión muy intensa sobre una reforma tributaria y sobre cómo deben tributar las empresas. Hay 900.000 empresas para un país de 17.000.000 de habitantes —lo cual no está mal—, pero entre ellas se encuentran desde las más micro, en las que prácticamente el empleado y el empleador son la misma persona, hasta las muy, muy grandes. Y fíjense ustedes: hay 12.000 empresas que contratan la mitad de la mano de obra que hay y facturan el 78% del total de las 900.000. Por tanto, si el 50% de los trabajadores produce el 78% de la facturación total, el otro 50% de los trabajadores —es una aritmética muy simple— produce solo el 22% de la facturación total. O sea, con 50 produzco el 78, y con el otro 50 produzco 22. ¿Cómo anda, entonces, la productividad por trabajador en las 12.000 y cómo anda en el otro 50% que factura sólo el 22?

En el tema de cómo articular, desde el punto de vista de la fiscalidad, de los tributos, ¿sería lógico que

el impuesto a las empresas fuera igual para esas 12.000 que facturan el 78% y pagan el 85% de todos los impuestos de las empresas de Chile, que para las demás? Recuérdese que son 12.000 en 900.000. La cuestión de articular entre el empleado y el empleador, ¿puede tener una norma genérica para todos? Claro: puede tener la norma genérica de que la regla tiene que ser cómo distribuyo, cómo articulo el aumento de la productividad, que se produce inevitablemente por el progreso humano, para que el empresario siga invirtiendo y el empleado sienta que está también participando en los frutos de ese crecimiento. Pero las productividades son muy distintas en uno y otro sector de la gran empresa respecto de la pequeña y de la mediana.

Y este es un tema real, como reales también son las nuevas modalidades de cómo manejar una empresa. Porque, en muchos casos, tareas que ayer se hacían dentro de la empresa y dentro del sindicato, ahora ocurre que es mucho más conveniente encargarlas fuera de la empresa. Entonces, el *outsourcing* pasa a ser una actividad normal para mejorar la competitividad. ¿Qué sentido tiene, si hay que dar una colación, que esa colación la dé la empresa contratando cocinero y todo lo demás, y no que venga un señor de afuera, que tiene el *expertise* y que nos reparte la comida? Cuando usted va a las empresas del *retail*, al menos en mi país, ve que tienen grandes letreros afuera, en el *mall*, pero desde el punto de vista empresarial, son una sola empresa. Tienen *outsourcing*, y el personal que trabaja allí pertenece: a una empresa el que vende perfumes, a otra el que vende zapatos, a una tercera el que vende electrodomésticos, y a una cuarta el que vende computadores. En consecuencia, no hay un sindicato de esa empresa; hay muchos. Entonces, lo que pensaba Kuznets acerca de que los trabajadores sindicalizados iban a estar en condiciones de acceder y exigir su parte en el aumento de la torta, cambia; porque ahora son muchas empresas.

Entonces, ¿cómo se compatibiliza hoy una legislación laboral, en donde es correcto aumentar la competitividad encargando a otros que hagan las tareas que antes se hacían dentro de la empresa? Y cómo, al mismo tiempo, se busca una legislación laboral que permita a todos aquellos que están bajo un mismo techo —porque lo están— tener alguna forma de poder mejorar sus derechos. ¿Cómo tiene que ser, por consiguien-

te, una legislación laboral que mantenga el equilibrio ante esta nueva realidad?

Y ¡qué decir respecto de las otras tareas que tienen que ver ahora con la red y con cómo funciona la red a través de esta multiplicidad de personas que están en una u otra forma!

Básicamente, me parece que la forma de la articulación tiene que dar cuenta también de las nuevas realidades, porque estas tienen que ver con una red que, como aquí se ha dicho, coincide también con la emergencia de clases medias en nuestra América Latina, que corresponden a aquellos que hasta ayer vivían bajo la línea de pobreza y que ahora, dejando atrás esa línea, no quieren, en primer lugar, volver atrás y tienen —en segundo término y más importante aún— otras demandas; son más exigentes, exigen ser escuchados y tener mayores niveles de participación.

Cuando se trata, entonces, de articular intereses, tenemos que pensar cuáles van a ser las instituciones políticas que van a emerger en el futuro a partir de lo que es la red y a partir de la posibilidad de que todos estemos en contacto en esa red. Y, en consecuencia, la democracia, que por definición es representativa —las personas eligen a sus representantes—, ¿cuánto va a mantener de representación y cuánto, si quiere dar participación, puede establecer mecanismos para escuchar a esa clase emergente? El rol, entonces, de articulador, ayer articulando entre empleado y empleador, ahora será el de articular también entre el ciudadano y aquel al que elige para que lo represente en la Presidencia, en los Ministerios, en el Parlamento, en los Gobiernos locales, en los municipios. Este es un tema fundamental respecto de las instituciones que surgirán. Y si de instituciones se trata, ante estas nuevas realidades, ¿podemos mantener los consejos empresarial trabajador respecto de temas como salarios mínimos o como negociaciones colectivas? ¿Podemos crear instituciones, a partir de la red, y establecer en ellas los mecanismos para que todos podamos interactuar? ¿Cuáles van a ser las nuevas instituciones?

Todos sabemos que en países mucho más desarrollados —léase Alemania, salvo ahora que la señora Merkel tuvo que aceptar el salario mínimo resuelto por el Parlamento, como forma de articular— el salario míni-



mo, en el pasado, se fijaba en los consejos empresarial trabajador. Se analizaba cómo el aumento de productividad se podía compartir.

Digamos también que hay otra forma de articular. Se ha hablado aquí, por ejemplo, de que la edad de retiro sea más avanzada porque los seres humanos tenemos una expectativa de vida mucho mayor. Pero también está la otra forma: precisamente porque hay un aumento de competitividad laboral, se ha planteado históricamente el tema de la reducción de la jornada laboral; desde aquellos que planteaban la jornada laboral con un máximo semanal de 48 horas hasta quienes han llegado a las 40 y a las 35. Y desde aquellos que en el pasado trabajaban de lunes a domingos, todos los días, hasta aquellos que descansan el domingo, o desde el sábado al medio día, o sábado y domingo porque trabajan solo de lunes a viernes.

¿Cómo, entonces, va a ser el mundo, entre empleado y empleador, respecto de la jornada de trabajo? ¿Cómo se va a establecer esa regulación?

En suma, el tema crucial es el mismo: la distribución de productividad entre empleado y empleador, entre el capital y el trabajo, para que ambos factores productivos puedan seguir desarrollándose.

Ayer alguien mencionaba con mucha fuerza el tema de los subsidios. Es cierto: el subsidio puede ser una herramienta para resolver esta articulación, pero siempre que sea una herramienta de corto plazo, porque en el largo plazo no funciona. Distinto es que usted quiera establecer subsidios condicionados; en ese caso, el Estado, como articulador, está dispuesto a dar subsidios pero a cambio de un conjunto de esfuerzos que el Estado le demanda al que es subsidiado; pero siempre por un período determinado, porque de otra manera se van a crear sectores que van a ser permanentemente dependientes de un subsidio producto del esfuerzo colectivo de toda una sociedad.

Finalmente, me parece que el empleador, que es el dueño del capital, para seguir invirtiendo en nuevos procesos, en nuevas tecnologías, tiene que tener segura una parte de ese aumento de productividad para poder seguir realizando su función. Lo mismo del otro

lado, desde el punto de vista del empleado. La forma de equilibrar es la clave en cada uno de nuestros países. Y cuando el Estado articula, lo hace porque sus ciudadanos le piden que articule. Lo ideal es que no haya necesidad y que haya una autorregulación porque hay estos Consejos. Hoy estos Consejos pueden ser más viables que antes.

¿Será posible en el futuro tener pliegos de peticiones y acuerdos de remuneraciones negociados a través de la red, precisamente porque la red es la que ha hecho que la forma de organizarse sea tan distinta? ¿Qué instituciones podemos crear en este sentido? Aquí se ha reiterado mucho esta mañana la importancia de las instituciones. Yo creo que acá, este rol articulador que los ciudadanos le piden al Estado está referido a la compatibilización de intereses, de suerte de que haya una sociedad homogénea, inclusiva, en que todos sientan, ya no tanto —como dijo Fernando Henrique Cardoso— el crecimiento monetario de los ingresos pero sí la forma en que estamos igualando las oportunidades en las sociedades en que vivimos.

Entonces, la articulación real son cambios culturales que tienen lugar en el largo plazo, cuando una sociedad está creciendo, hasta que sienta que ese crecimiento permite dar igualdad de oportunidades a todos sus hijos.

Fácil decirlo, difícil implementarlo, pero lo importante es que el ser humano ha demostrado capacidad para estos nuevos desafíos. Hay nuevas formas de empleo y empleabilidad; hay nuevas formas de aumento productivo; hay nuevos avances tecnológicos y seguirá habiéndolos. Tenemos que ver cómo hacemos compatibles esos nuevos avances con el propósito permanente de vivir en una sociedad mejor, en donde los ciudadanos definan el mínimo al cual pueden aspirar. Ese mínimo, por cierto, va cambiando. Como dice Bobbio, el filósofo italiano, es un mínimo civilizatorio. Y ese mínimo civilizatorio se determina también por el entendimiento común entre el empleador, el empleado y un Estado que articula teniendo en cuenta el bien común.

Muchas gracias.