

MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES

I. HACIA UN NUEVO MODELO QUE COMBINE PRODUCTIVIDAD CON BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

La economía chilena está experimentando una situación que es completamente diferente a la de los tiempos de la dictadura. Está en crecimiento y todo indica que la velocidad con que la economía del país se expande es tal que se está generando una situación inédita en los últimos 100 años. Si tomamos en cuenta además el contexto de la transición democrática y que el próximo gobierno será un Gobierno de la Concertación Democrática, podemos concluir que se abrió una oportunidad histórica excepcional que no podemos desaprovechar: tenemos la posibilidad de combinar crecimiento económico con equidad social, y un desarrollo exportador con desarrollo del mercado interno y una creciente industrialización.

Hoy ya existen tendencias que apuntan en una dirección que todos siempre hemos deseado. Este año, el crecimiento de las exportaciones manufacturadas será del 25 por ciento. Por todo Chile, decenas de industrias se están montando o ampliando y la demanda de mano de obra calificada crece fuertemente. Después de convivir durante muchos años con una cesantía muy elevada, nos acercamos a tasas de desempleo inferiores al 5 por ciento. Ello favorece un crecimiento progresivo de las remuneraciones y se traduce en un fuerte aumento del empleo asalariado, que hoy abarca más de dos tercios del empleo total, habiendo disminuído el sector informal, un fenómeno que parece ser único en América Latina.

Todo estas son buenas noticias, pero a la vez plantean importantes desafíos para el sistema productivo. Es preciso reiterar que el camino del éxito no está asegurado. Chile ya conoce en su historia experiencias de desarrollo frustrado, como ocurrió hacia finales del siglo pasado. Vivimos una gran oportunidad histórica, pero la responsabilidad y la madurez de partidos y organizaciones sociales son esenciales para aprovecharla.

Destaquemos algunos desafíos básicos que ya enfrenta nuestro desarrollo económico y social.

Si para el resto de la década de los noventa la economía chilena creciera al 6 por ciento anual y la fuerza de trabajo creciera al 2.0 por ciento anual, el aumento del producto por trabajador en los próximos 8 años tendría que ser superior al 35 por ciento. Este es un esfuerzo enorme que será mucho mayor para aquellas empresas que tienen que competir con productos extranjeros.

¿Cómo puede aumentarse el producto por trabajador? Hay dos vías para ello. Una, más deseable económicamente y socialmente, es aumentar la productividad compartiendo sus frutos entre los empresarios y los trabajadores. Otra, más atrasada e injusta, consiste en extender e intensificar la jornada de trabajo. Durante los ochenta, ocurrió este segundo fenómeno. En la mayor parte de las empresas, la jornada de trabajo se hizo más larga y más intensiva, en condiciones de gran precariedad y bajos salarios para la inmensa mayoría de los trabajadores. Después de 1986, la gente comenzó a tener más empleo, sólo que éste se hizo cada vez más largo e intenso, mientras que las remuneraciones crecieron muy lentamente. La excepción fueron las las grandes empresas, donde hubo aumentos de productividad, a la par de incrementos salariales, que favorecieron en especial los estratos profesionales y más calificados.

¿Qué hizo posible esta forma arcaica de aumentar el producto por trabajador?. Las altas tasas de desempleo en condiciones de una legislación laboral sumamente injusta para los trabajadores, lo cual favorecía una gestión empresarial autoritaria, que sólo se preocupó de vender más, sin preocuparse de la calidad de lo que producía.

Queremos ser enfáticos en señalar que, para los años noventa, las condiciones económicas y políticas que permitieron esta forma de crecimiento ya no podrán sostenerse en el tiempo.

Primero, hay una creciente escasez de mano de obra, en especial de la calificada. Después de muchos años, el mercado está actuando a favor de los trabajadores, porque empuja hacia arriba los salarios reales. Se hace cada vez más difícil al empresario bajar salarios arbitrariamente, porque enfrenta la competencia de otros dispuestos a pagar más.

Segundo, la competencia en los mercados internacionales y nacionales se hace cada vez más dura. Las empresas chilenas se ven obligadas, cada vez más, a competir con calidad y no sólo con precios bajos. Y hay nuevas corrientes de gestión empresarial que se dan cuenta que ésto no sólo exige modernizar la maquinaria, sino que también fuerza a cambiar la gestión empresarial y la organización del trabajo, porque para producir con calidad, deben obtener mayor cooperación de los trabajadores, mejor clima laboral, mejores condiciones de trabajo.

Conociendo la experiencia internacional, lo que ocurre en Chile no es nada nuevo. Se hace cada vez más evidente que la empresa autoritaria y mal organizada no sólo es indeseable socialmente sino que tampoco sirve para competir.

Tercero, vivimos un período de transición democrática que ha creado un mayor clima de libertad y democracia, que favorece el desarrollo de las organizaciones sociales y en especial del sindicalismo. Y, al revés de lo que se está haciendo en muchos países de América Latina y del mundo, las recientes reformas laborales han introducido regulaciones y protecciones, más indemnización por despido, protección a los fueros sindicales, más obligaciones para el empleador en los contratos laborales. Esto no es lo que ocurre en Argentina, Perú, Venezuela, Brasil o México.

Estos tres factores determinan un desafío de nuevo tipo para el desarrollo económico y social del país. Por experiencia, sabemos que las viejas fórmulas de los sesenta no sirven. Pero también es evidente que el neoliberalismo como opción sencillamente está agotada en Chile. Ya no sirve el modelo autoritario de producir bienes de bajo valor agregado, usando recursos naturales baratos y trabajadores mal pagados. Los triunfos democráticos y la propia vida económica nacional e internacional hacen que el país se aleje cada vez más de este camino.

Por ello la derecha vive una triple crisis. Una crisis moral, como lo demuestran los últimos acontecimientos. Una crisis política, porque sabe que es minoría. Y una crisis de proyecto, porque ya no tiene nada nuevo que decir. Al contrario, son las fuerzas progresistas, expresadas en la Concertación Democrática, y en especial la opción presidencial que nosotros apoyamos, quienes tienen una alternativa moderna y viable para el país, con profundo contenido social, democrático y humanista.

El desafío que nosotros planteamos es avanzar hacia un nuevo modelo económico, cuya particularidad es vincular el desarrollo económico con el desarrollo social, no sólo porque ello es ético, sino también porque es imprescindible.

Chile tiene que avanzar hacia un modelo de desarrollo basado en tecnología y trabajo cada vez más capacitado. Esta es la base de la equidad social. Esto implica dos grandes tareas. Primero, una política de fomento y transformación productiva, donde el estado juegue un rol activo. Segundo, la capacitación y una educación técnica de alta calidad de quienes hoy trabajamos. Esta tarea es urgente e impostergable. Casi el 90 por ciento de la fuerza de trabajo del año 2002 provendrá de quienes trabajan en la actualidad. Por tanto, la modernización durante esta década depende de los trabajadores de hoy.

Asimismo, Chile tiene que avanzar hacia un nuevo modelo de empresa que coloque a consumidores y trabajadores por sobre el interés inmediato de sus propietarios. Esta y no otra es la base de la participación. Sólo así se podrá combinar crecimiento con equidad, competitividad con bienestar de los trabajadores.

Queremos profundizar nuestra reflexión sobre los grandes cambios que deben ocurrir en las empresas chilenas.

II. HACIA UN NUEVO MODELO DE EMPRESA

Desde hace mucho tiempo que sabemos que los aumentos de la productividad se basan en la automatización creciente de los procesos productivos. Pero hoy en día es cada vez más claro que el cambio organizacional de las empresas es también un factor fundamental, tan importante y decisivo como el primero.

El modelo que debe quedar atrás es el modelo de empresa autoritaria, paternalista y taylorista, impuesta durante los tiempos de la dictadura y que aún perdura en la actualidad, entorpeciendo el desarrollo económico y social. Empresas que sólo tienen como propósito maximizar las utilidades, sin preocuparles mucho los trabajadores ni los consumidores. Empresas que

recurren a una gestión centralista, que sólo saben mandar y controlar. Empresas que se basan en el trabajo cada vez más fragmentado de sus empleados y que no se preocupan por su capacitación. Empresas que mantienen una pequeña planta de trabajadores estables y bien remunerados, utilizando el trabajo de muchos otros mediante contratos temporales, contratos informales, o incluso no respetando las normas laborales hoy existentes. Empresas que cuando pueden intentan reducir salarios o remuneraciones. Empresas que no permiten sindicatos o que sistemáticamente intentan socavar sus bases de sustentación. Empresas que contaminan el medio ambiente y que descuidan las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. En síntesis, empresas que no sienten lealtad ni compromiso hacia sus trabajadores.

A la larga, este tipo de empresa tienen sus días contados, porque no serán capaces de elevar la calidad ni la productividad de lo que producen. Si este tipo de empresa sigue predominando, no sólo constituiría un fenómeno socialmente injusto, sino enormemente perjudicial al país, porque nos condenará a un crecimiento sin equidad y más aún, a la frustración de las oportunidades de desarrollo que se han abierto.

Otro camino que comienza a ser explorado consiste en aumentar la productividad, no sólo mediante cambios tecnológicos, sino también explorando las posibilidades de avanzar hacia un nuevo modelo de gestión de empresa.

El nuevo modelo de empresa hacia el cual debemos avanzar es la empresa privada y pública más participativa y que exprese una mayor democracia económica. Empresas con organizaciones más horizontales -es decir con menos jefes y supervisores-, con menores grados de autoritarismo, y que permiten mayor autonomía responsable de sus trabajadores. Empresas que buscan desarrollar una organización del trabajo no sobre la base de individuos separados unos de otros, sino en grupos flexibles de

trabajadores polivalentes que se rotan en diversos tipos de tareas, realizando ellos mismos los controles de calidad. Empresas que reparten los aumentos de productividad en forma equitativa entre trabajadores y empresarios. Empresas que buscan la flexibilidad a partir de la alta capacidad y calidad técnica de su organización y trabajadores. Empresas que no niegan el conflicto sino que lo entienden como algo natural y que por tanto aceptan sindicatos, no sólo como un derecho natural de los trabajadores, sino porque comprenden que es necesario un mecanismo de regulación de conflictos que no descansa en la represión sino en la negociación y en la concertación. Empresas que priorizan a consumidores y trabajadores por sobre sus accionistas. Todo esto implica un nuevo modelo de empresa que supone empresarios y trabajadores comprometidos con su desarrollo, más allá de las naturales y necesarias diferencias que existen entre ambos actores.

Este nuevo modelo de empresa supone aumentar el grado de flexibilidad de sus operaciones, pero a través de un camino muy diferente al actual, basado en la precariedad del empleo. Hay que avanzar hacia una flexibilidad más avanzada, basada en la calidad de la producción y en la estabilidad de una mano de obra en proceso de recalificación permanente. Ello supone también instrumentos macroeconómicos, tales como el **seguro de cesantía asociado a una recalificación de trabajadores**, que permite adecuaciones del sistema productivo en su conjunto, sin grandes costos sociales.

Esta propuesta implica un nuevo estilo de modernización tecnológica y organizacional que supone una transformación profunda de la empresa. Dicho brevemente, debe quedar atrás la empresa autoritaria. Debe avanzarse hacia una empresa moderna que buscando elevar la calidad de su producción, eleva también la calidad del trabajo.

III. HACIA EL NUEVO TRATO LABORAL

Este nuevo modelo de empresa podrá surgir sólo mediante un esfuerzo prolongado y conjunto de empresarios y trabajadores. Todos sabemos que este esfuerzo es un esfuerzo nacional, que requiere de un estado con un rol muy activo, porque no creemos en el estado "mínimo" ni prescindente, ausente de la regulación y el desarrollo económico, ni menos ausente de establecer relaciones laborales claras y flexibles, pero con justicia social. El nuevo rol del estado debe alejarse tanto del neoliberalismo como del rol que tuvo en los años sesenta.

Esto hay que subrayarlo. La experiencia histórica enseña que mediante decretos y leyes artificiales por parte del Estado puede haber un breve período de mayor bienestar para los trabajadores -como un veranito de san juan-, pero con fuertes retrocesos posteriores. Es preciso avanzar con paso seguro y progresivo hacia la nueva empresa que Chile requiere. Y es deber del estado fomentar y apoyar la acción de los actores sociales, porque lo cierto es que la nueva empresa sólo podrá surgir con un empresariado moderno, y un sindicalismo que sea fuerte y también moderno. Por ello es que se requiere de gremios empresariales más concientes del desafío que está pendiente, de sindicatos fuertes y modernos, así como también de un estado más eficiente, que cumpla con un rol más activo en el desarrollo, con políticas de fomento productivo y tecnológico.

Todo ello implica un nuevo trato laboral, una nueva forma de compromiso histórico entre empresarios y trabajadores, para convertir a Chile en una nación pujante capaz de competir en el mundo de hoy y capaz de elevar sistemáticamente el bienestar de todo su pueblo. A diferencia del pasado, este nuevo **trato laboral** debe basarse en el crecimiento, en la modernización y en

los aumentos constantes de la productividad, repartidas equitativamente entre empresarios y trabajadores. Además, no debe marginar ni excluir a ninguna categoría o grupo de trabajadores. No pueden quedar fuera ni las mujeres, ni los temporeros, ni tampoco los trabajadores de la pequeña empresa.

Este nuevo trato laboral, significa superar el autoritarismo neoliberal y también el compromiso populista, basado en la ausencia de crecimiento y la pérdida de competitividad. En efecto, tal como debemos dejar atrás la herencia dictatorial, tampoco es progresista retroceder al compromiso social que surgió en Chile entre los años treinta y duró hasta mediados de los sesenta. En la actualidad, éste es inviable e indeseable, porque se fundamentaba en empresas con baja productividad, con un estado que protegía empresarios ineficientes y compensaba a trabajadores urbanos por la vía del gasto social, excluyendo a campesinos y a un creciente sector de la marginalidad urbana. Tal como lo evidenció la experiencia histórica, éste modelo estaba condenado al fracaso y es nuestro deber no reincidir en experiencias históricas que ya no pueden ni deben repetirse.

Se requiere construir un nuevo pacto social, un nuevo trato laboral. Este debe fundamentarse en aumentos progresivos de la productividad y calidad de los bienes y servicios, y debe generar un círculo virtuoso entre productividad y bienestar de los trabajadores. Las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización hacen viable un camino de aumentos de la competitividad y de salarios en empresas de tamaño medio y pequeño.

Para un nuevo trato laboral, es indispensable una nueva estrategia de modernización productiva. Esta no será resultado automático de las tendencias del mercado ni del comportamiento individual de las empresas. A medida de que el país se vincula

crecientemente con el mercado mundial, la competitividad depende cada vez más de la cooperación entre empresas, de la alta formación empresarial y laboral, de la investigación y desarrollo tecnológico, así como de la expansión cada vez mayor de la infraestructura de comunicaciones, de servicios y de transporte en todo el país. Esto evidencia que la competitividad no es asunto de una empresa sino de todo el sistema productivo. Es sistémica, lo que explica porque se requiere una estrategia para el desarrollo del país, lo que a su vez indica que el Estado tiene un rol fundamental y protagónico a cumplir.

No se trata del estado empresario de antes de 1973, ni menos del estado neoliberal del período dictatorial, sino del Estado que fomenta la educación y la capacitación, la tecnología y la ciencia, el desarrollo de los servicios y el comercio internacional y la regulación de los mercados, incluyendo el mercado del trabajo. Que entiende que la educación es parte sustancial de una estrategia de transformación y modernización productiva. Es un Estado que fomenta el desarrollo de la sociedad civil, de actores como los sindicatos, porque entiende que sólo así podrá construir una economía más democrática, con mercados más socializados y con empresas más participativas.

IV. HACIA UNA MODERNIZACION PRODUCTIVA QUE ELEVA LA CALIDAD DEL TRABAJO

Desde nuestro enfoque, la modernización del país y el bienestar de los trabajadores, sólo es posible atando la política de fomento productivo, con la política laboral y con la política educacional y de capacitación. Esto es así porque un eje central de la estrategia es la elevación de la calidad del trabajo, lo que significa más y mejores empleos de mayor productividad, no sólo mejor remunerados, sino con mayor capacitación, con mejores condiciones de trabajo, y trabajando en el contexto de mejores relaciones laborales.

Más allá de las tareas de fomento productivo, ¿qué otras tareas implica este proyecto de modernización productiva?

Primero, un esfuerzo concertado, permanente y de alcance masivo del gobierno, trabajadores y empleadores para perfeccionar los actuales instrumentos o crear nuevos mecanismos destinados a:

- + mejorar la calificación profesional de los trabajadores ocupados;
- + elevar la capacitación de los que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo;
- + proteger la movilidad en el mercado de trabajo que se genere por efectos de reconversión productiva y tecnológica, conciliando una adecuada movilidad con los derechos de los trabajadores;
- + generar instrumentos adecuados de protección y reinserción laboral del trabajador friccionalmente desempleado;
- + perfeccionar la cobertura de seguridad social y ampliarla hacia las nuevas categorías de trabajadores.

Segundo, para elevar la calidad del trabajo también se requiere profundizar la modernización de la institucionalidad y las relaciones del trabajo. Este es un objetivo central de la política de desarrollo en el próximo periodo, dado que ellas constituyen uno de los factores claves del proceso global de modernización económica y social del país.

Se requiere de una política que desarrolle los instrumentos institucionales, normativos y culturales, que contribuyan a sustentar en sólidas bases sociales las metas de la estrategia de desarrollo. Esto significa la preservación de un crecimiento

sostenido y sustentable, con un sistema productivo que compite internacionalmente, en permanente cambio tecnológico, asegurando en este proceso una equidad en las relaciones laborales y acceso a los trabajadores a un creciente bienestar social.

Para ello resulta fundamental lograr un mejor equilibrio entre trabajadores y empresarios, con el propósito de que ambos se comprometan en un esfuerzo conjunto para el crecimiento de las empresas y de la economía nacional, lo que debe redundar en beneficios comunes y para el país en su conjunto.

A fin de desarrollar una acción consistente en los términos señalados es necesario orientar prioritariamente el conjunto de los instrumentos de política laboral hacia conseguir este objetivo global de elevación de la calidad del trabajo.

Los instrumentos principales a considerar son los siguientes:

- a) Mecanismos tripartitos y bipartitos de consulta y concertación social, cuyo objetivo sea:
- + Sustentar las políticas mencionadas en acuerdos sociales que les otorguen una base de legitimidad laboral y empresarial.
 - + Estimular acuerdos directos entre empresarios y trabajadores, asegurando el gobierno las condiciones para que ellos se basen en relaciones de equiparidad.
 - + Establecer espacios adecuados y diversos de participación en la formación de decisiones socio-laborales para las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas.

Lo anterior requiere realizar esfuerzos dirigidos a fortalecer las organizaciones sindicales en esta perspectiva de participación, en particular en materia de educación sindical, posibilitando así un mejor equilibrio entre las partes y en consecuencia una contribución más efectiva a los grandes objetivos nacionales.

- B) **Sistemas públicos y privados de intermediación de empleo y de acceso a la oferta de capacitación y formación profesional.**
- C) **Instrumentos de seguridad social que amplíen la cobertura del sistema, especialmente en los casos del trabajador independiente, eventual y de las nuevas categorías de trabajadores vinculados a las llamadas formas atípicas de contratación, que se desarrollarán crecientemente.**
- D) **Instrumentos de seguro o protección frente al desempleo friccional, que permitan una adecuada subsistencia al trabajador y su familia.**
- E) **Perfeccionamiento e innovación de la legislación laboral para promover la negociación y convención colectiva, como instrumentos principales de una relación contractual autónoma y directa entre las partes, especialmente en las materias referidas a organización del trabajo, empleo y cambio tecnológico, salarios y productividad.**

Asimismo mecanismos innovadores respecto de nuevas formas de contratación individual que compatibilicen las necesidades de adecuación y flexibilidad propias de empresas competitivas y sometidas a cambio tecnológico, con las protecciones básicas al empleo.

- F) Recursos y competencias adecuadas a las instituciones fiscalizadoras del trabajo, que amplíen sustantivamente su capacidad de acción y control y garanticen a las partes el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.
- G) Procedimientos judiciales ágiles y mayores recursos para los tribunales especializados, de modo de garantizar a los trabajadores, especialmente a aquellos de menores recursos, un acceso adecuado a la justicia laboral en resguardo de sus derechos básicos.

Estamos decididos a promover relaciones laborales equilibradas entre trabajadores y empleadores en la empresa, porque entendemos que es la base para estimular un compromiso conjunto para elevar la competitividad, productividad y calidad, así como para asegurar una participación equitativa en los resultados de este esfuerzo común.

Para ello deberán promoverse desde el gobierno y a través de instancias tripartitas y bipartitas, señales precisas que se orienten en esa dirección. Entre ellas:

- Una política activa del gobierno orientada a la elevación de la calidad de las relaciones laborales en la empresa pública y en la administración pública, creando instrumentos adecuados para coordinar políticas y programas, al más alto nivel, destinados a ese objetivo.
- Una política de incentivos, que puede incluir iniciativas legales, en orden a promover el acuerdo contractual en las empresas públicas y privadas sobre nuevos sistemas de organización del trabajo, mecanismos de salarios participativos y otros instrumentos modernos de gestión, que estimulen una mayor participación del factor trabajo.

Una política activa de difusión y cumplimiento de las normas laborales.

- Acciones permanentes (campañas nacionales y otras) diseñadas y ejecutadas en forma tripartita o bipartita, orientadas a promover la elevación sustancial de las condiciones de trabajo así como la formación de empleadores y trabajadores en esta materia.
- Una política activa en favor de la sindicalización, la libertad sindical y los derechos de los sindicatos.
- Una política activa de apoyo a la modernización de las relaciones laborales que incluya esta materia en los distintos niveles de enseñanza así como de investigación del sistema educativo nacional.

V. CONCLUSION: CUATRO GRANDES DESAFIOS

Hemos descrito las tareas generales, pero queremos concentrar nuestra atención en cuatro grandes desafíos que consideramos indispensables.

Primero, como ya lo hemos dicho es fundamental perfeccionar la legislación laboral, profundizando la tarea iniciada por el actual gobierno. Esta debe preservar la flexibilidad que el sistema productivo chileno debe mantener, garantizando los derechos básicos de los trabajadores.

Segundo, nos parece fundamental el cumplimiento general de la normativa laboral vigente. Es sabido que una proporción muy importante de las empresas pequeñas y medianas, e incluso algunas grandes, no parecen hacerlo. El estado debe aumentar los recursos orientados a la fiscalización, con plena cooperación de los gremios y sindicatos, para asegurar que se extienda

progresivamente el cumplimiento de las normas laborales. Pero debemos estar concientes de que no bastá con esta política. Es preciso que ella se acople a los programas de fomento y de modernización de la pyme.

Tercero, para asegurar la capacitación masiva y de alta calidad nos parece fundamental reformar la ley SENCE, de tal manera de asegurar un aumento sustantivo de los recursos destinados a la capacitación, una elevación masiva del numero de empresas que realización capacitación, un aumento de la calidad de los cursos con la meta de que hasta un millón de trabajadores se capaciten anualmente en chile.

Cuarto, nos parece esencial avanzar hacia la generación de un seguro de cesantía, cuya forma institucional y mecanismos de financiamiento deberán ser estudiados. Este es un mecanismo indispensable para avanzar hacia un nuevo tipo de flexibilidad productiva, que permita al país realizar permanentes procesos de modernización y reconversión, sin que el costo de ellos recaiga en los trabajadores.