

## **Dante Gebauer - Abogado Pastoral Obrera de Concepción (Chile)**

### **LAS NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CHILE**

Estas líneas se inscriben en el esfuerzo por ahondar en la realidad del trabajo a raíz de los cambios profundos que ha sufrido en las últimas décadas y que preocupa especialmente a la Iglesia, tal como lo manifestaban los Obispos de Chile manifestaban, en las OO.PP 2001-2005, al señalar estar “conscientes de las profundas mutaciones operadas en el mundo laboral” y al proponer desarrollar una profunda reflexión sobre el sentido del trabajo en la era post-industrial.

Hay distintos ejes a través de los cuales podemos abocarnos a entender estas mutaciones. Francesca Camelio en su estudio asume cuatro ejes de análisis:

- la Institucionalidad laboral, el rol del estado y las políticas públicas
- La modernización, flexibilidad laboral y organización del trabajo
- las relaciones laborales; y
- Un conjunto de temáticas específicas relativas al trabajo: Género y trabajo; juventud y trabajo; trabajo infantil; adulto mayor (sistema previsional)

#### **INSTITUCIONALIDAD LABORAL, ROL DEL ESTADO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:**

Para entender la realidad del trabajo actual en Chile, en lo referido a su institucionalidad, debemos remontarnos en un par de décadas.

Las características actuales de la institucionalidad laboral se remontan al modelo implementado por el Gobierno Militar. Hay cambios estructurales a la base de ese modelo:

- la apertura externa, reemplazando al modelo de sustitución de importaciones, abriendo la economía a la globalización de los mercados, tornándola más competitiva y dinámica, más heterogénea y segmentada en su fuerza de trabajo, con las privatizaciones de las empresas públicas.
- el mercado pasa a ser el centro de las relaciones sociales. Las distintas dimensiones de la vida social, cultural, políticas y jurídicas quedan supeditadas a la economía. Se produce el debilitamiento del rol Estado sobre la base de la preconización de la libertad individual. Gran parte de las tareas del Estado son traspasadas al sector privado, bajo un ideario neoliberal de la economía, en que todo se supedita al mercado, bajo el discurso de la “modernización” de las instituciones
- Desde este discurso “modernizador” será introducida arbitrariamente la flexibilidad laboral en sus diversas formas (remuneraciones variables, cambios en la jornada de trabajo, nuevos vínculos empleador-trabajador, etc)

Los gobiernos de la Concertación recogen la idea del estado subsidiario, agregándole una orientación hacia la justicia social (“crecimiento con equidad”, “crecer con igualdad”, “superación de la pobreza”, etc) Esta orientación, con todo, se hace en el marco del

mantenimiento de los equilibrios macroeconómicos, por lo que el alcance de las reformas que se intenta incorporar en la institucionalidad laboral, serán de alcance limitado.

En el escenario externo, se partió barriendo las barreras de protección del mercado interno, entregando las empresas nacionales a una abierta competencia. Se trabaja bajo la idea de que a mayor apertura externa se tendrá mayor crecimiento y mayor beneficio para todos. Esto es muy relativo. La apertura trae grandes oportunidades, pero también genera enormes dificultades a determinados subsectores de la economía. De ahí el esfuerzo por incorporar capacitación para un mejoramiento en cuanto a la calidad de los productos, sobre todo en las pequeñas y medianas industrias. Asimismo, en los últimos diez o doce años, se abre espacio a los acuerdos comerciales internacionales, de complementación económica, bilaterales y, principalmente, los TLC

Los efectos de estos acuerdos no son tan claros. En general se trata de acuerdos entre Estados y su posible efecto pasa por la inserción de las empresas en el mercado mundial. Se asume que se amplían los mercados y, con ello, las posibilidades para las empresas nacionales. Pero no es claro en que sentido este nuevo dinamismo traerá beneficios especialmente, para los trabajadores, sobretodo si se considera que la gran masa laboral está concentrada en las medianas y pequeñas empresas, para las cuáles los TLC representan oportunidades, pero también enormes riesgos ante la fuerte competencia a la que serán sometidas.

Con todo, parece inevitable mantener esta apertura comercial, porque lo contrario implicaría perder las oportunidades de crecimiento a la par de la economía mundial. Sin embargo no es menor el grado de vulnerabilidad de nuestro país ante los vaivenes y crisis de aquélla.

Frente a este modelo, se alza la necesidad de participación de los actores sociales. No es aceptable la celebración de acuerdos "a espaldas del pueblo". Un comercio justo supone la acogida a las demandas de la sociedad civil, la ciudadanía, en estos tratados.

En el escenario interno, se puede observar los cambios en la institucionalidad laboral desde tres puntos de vista:

- políticas de empleo (ajustes en base a los aspectos macroeconómicos)
- políticas de mercado de trabajo (programas y políticas destinadas a modificar el mercado de trabajo); y
- políticas laborales (aspectos legales involucrados, reformas laborales)

En cuanto a las políticas de empleo, es claro que la injerencia del Estado es hoy por hoy tremendamente limitada. La participación del Estado en el PIB alcanza a sólo 18% del total nacional. Ello hace que cuando se trata de esta materia, los esfuerzos se hayan orientado a facilitar la inversión del sector privado. En cierta medida el Estado ha abandonado el objetivo del pleno empleo, supeditándolo al mantenimiento de una economía controlada, favoreciendo la movilidad laboral y la flexibilidad. Así, durante los años noventa, el estado se concentró en desarrollar políticas de mercado de trabajo,

sobretudo a través de la capacitación y competencias laborales. Con todo, gran parte de este esfuerzo se vio fuertemente afectado por la crisis asiática.

Respecto de las políticas laborales, hasta 1978 la regla general era la inamovilidad. Con el DL 2200 y el Plan Laboral se puso fin a esta inamovilidad y se puso énfasis en la productividad y competitividad. Se favorece la relación individual de trabajo, dotándola de enorme flexibilidad, y se opone gran resistencia al derecho colectivo del trabajo, mediante una legislación prohibitiva y represora. La primera era útil especialmente para el empleador y la segunda impedía el fortalecimiento de los trabajadores a través de sus organizaciones.

Las reformas iniciadas en los gobiernos de la concertación han buscado modificar este carácter prohibitivo y represor, con el objetivo de disponer de una institucionalidad moderna, coherente con los esfuerzos de crecimiento y desarrollo sostenido. Con todo los avances en la legislación han sido muy limitados, por las circunstancias políticas en que son alcanzados los acuerdos de reformas laborales.

## **MODERNIZACIÓN, FLEXIBILIDAD LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Todos somos testigos de las mutaciones que ha sufrido el trabajo, cambio acelerado que han afectado la estructura misma del empleo. Hoy en día un debate importante es el que dice relación con el “futuro del trabajo”. Las tesis van desde quienes sostienen el término del trabajo asalariado como fruto de la expansión de la tecnología, la automatización de los procesos productivos, hasta quienes indican que los conceptos trabajo y desempleo han cambiado al punto de carecer hoy de contenido. Todas estas tesis niegan en el trabajo su esencia como derecho inherente al hombre, promoviendo en definitiva un absoluto individualismo.

Sin entrar en esos debates, sin embargo hay varios hechos que denotan este estado de crisis conceptual. A la automatización se ha agregado las facilidades y bajo costo de las comunicaciones, desterritorializando el trabajo, permitiendo formas altamente productivas de prestación de servicios en donde no concurren las características que eran más propias del empleo formal: una jornada determinada, un espacio físico donde ella se desarrollaba, una sujeción a un vínculo de subordinación y dependencia claros.

Con todo, si consideramos al trabajo como un importante medio para la obtención de ingresos para la subsistencia y el bienestar, debemos constatar que en nuestra actual realidad estos objetivos no se alcanzan solamente a través del trabajo asalariado. Con ello se ha ido consolidando el empleo informal, con un creciente número de trabajadores por cuenta propia o para pequeñas unidades productivas, de orden familiar, que no se rigen por la normativa laboral.

Asimismo, tenemos una importante proporción de trabajadores asalariados cuya relación laboral no se ha formalizado o mantienen una relación inestable en las condiciones en que se emplea. Es la situación general de los trabajos subcontratados y de la externalización de funciones en diversas modalidades. Es también la situación creciente de trabajadores dependientes bajo las modalidades de contratos eventuales, transitorios, a honorarios, a plazo, por obra o faena, a trato o comisión, etc.

La pregunta central aquí es dar cuenta de esta nueva estructura del empleo, que nos guste o no, parece ser una realidad que permanecerá. El punto es abordar los temas que hasta ahora sólo se ligaban con el empleo dependiente y buscar soluciones acordes con esta nueva realidad.

El tema central del desempleo se ve permeado por estas realidades. La OIT sostiene que hoy en día el objetivo político debiera estar dado por la eliminación del “desempleo involuntario”, enfrentando así las distintas tesis que manifiestan una pérdida de la creencia en las políticas de pleno empleo y en tener a éste como uno de sus objetivos centrales.

Un punto importante es, entonces, re-significar el trabajo. Hablar del trabajo como actividad humana tiene distintas visiones. Por una parte tiene un carácter instrumental, en cuanto contribuye a la satisfacción de las necesidades humanas. Esta visión instrumental puede llevar a la deshumanización del sentido del trabajo si esta se reduce a la perspectiva de trabajar = empleo = ganar dinero = sobrevivir.

Para una visión humanizadora del trabajo hay cuatro grandes dimensiones desde las cuales uno puede aproximarse a su re-definición:

- El componente de la individualidad, identidad y satisfacción de las personas;
- La integración social;
- El carácter de sociabilidad en el trabajo; y
- El trabajo como acceso a los bienes y servicios básicos y aumento de bienestar.

La OIT ha resumido esta visión en el concepto de “trabajo decente”

Otro aspecto importante es el relativo a la flexibilidad, cambio tecnológico y reorganización del trabajo.

La realidad de la empresa está necesariamente afecta a las fluctuaciones de la economía, especialmente en un entorno de alta competitividad. Ello se ha traducido en la incorporación de una creciente flexibilidad de las relaciones laborales, respecto de varios de los elementos constitutivos del trabajo dependiente, como lo son las jornadas de trabajo, la determinación de las funciones, las remuneraciones, los lugares de trabajo, etc.

Pero junto a la flexibilidad está la inestabilidad. Ello tiene efectos aun no profundamente estudiados sobre las relaciones familiares y sociales de los trabajadores y trabajadoras dependientes. Temas como la extensión de la jornada laboral, la periodicidad del descanso, el espacio para la convivencia social, el resguardo del descanso dominical, la presencia del padre y de la madre en la formación de sus hijos, nos tocan muy directamente como sociedad y como Iglesia.

La noción más importante es aquí la de calidad del empleo y precariedad laboral. En general las nuevas formas de empleo, mediante subcontratación, contrataciones atípicas, empleo informal, etc., están revestidas del sello de la precariedad, porque en general aparecen asociadas a un contexto de flexibilización del mercado laboral y sin la protección regulada propia del empleo formal.

En este contexto, si bien parece no ser posible volver atrás en cuanto a la flexibilidad en las empresas, si es muy deseable enfrentar con soluciones novedosas los nocivos efectos de ella cuando va acompañada de precarización de las condiciones de trabajo.

## **LAS RELACIONES LABORALES**

En primer término es necesario dar cuenta del establecimiento de relaciones laborales marcadas por el vínculo individual entre empleador y trabajador. Las organizaciones de trabajadores en general y los Sindicatos en particular, viven una situación compleja.

Parte de ello surge de las propias organizaciones que se han visto seriamente afectadas en su credibilidad. Parte también proviene del antisindicalismo del empresariado en general, que visualiza a la organización como una fuente de potenciales conflictos, en una lógica de enfrentamiento.

Junto con la necesaria renovación de los principales actores sindicales, se hace cada vez más imprescindible la búsqueda del establecimiento de relaciones laborales basadas en el respeto, el diálogo, la participación y la cooperación.

Este no es solo un tema de buena voluntad empresarial. El propio modelo de sindicalismo pasa por un grave deterioro que impide pensar en el establecimiento de relaciones laborales armónicas. En gran medida el modelo de sindicato que subsiste no da cuenta de la nueva estructura del empleo y, con dificultad, sólo tiene respuestas respecto de la empresa, individualmente considerada.

Los intereses de los trabajadores en general no puede ser representados de la misma manera que antes y los sindicatos deben evolucionar considerando la nueva realidad laboral basada en la productividad y el conocimiento.

También supone el desarrollo de “buenas prácticas” en la empresa, que abran espacio a la participación organizada, superando una concepción sólo preocupada de la maximización de los resultados económicos. Las “buenas prácticas” son indicativas del rescate fundamental del valor y la dignidad del trabajo, frente al valor absoluto y sin contrapeso de la idea de crecimiento económico.

## **TEMÁTICAS ESPECÍFICAS**

No voy a entrar al tema relativo a cada una de ellas. El trabajo de Francesca Camelio da una buena aproximación a cada uno de estos temas.

Si me detendré en los adultos mayores y el preocupante tema de la previsión.

Gran parte de los mecanismos de la Seguridad Social se establecieron bajo la estructura del trabajo asalariado. Esta sola afirmación nos permite dar cuenta de los nuevos problemas que se enfrentan respecto de la protección social de las personas, pues quedan fuera del sistema previsional una gran cantidad de trabajadores, por no ser dependientes.

Sin duda el problema mayor derivado de la informalidad y flexibilidad, es que se ha ido generando un vasto segmento que no cuenta con previsión social o tienen una muy

precaria, aun cuando pueda acceder a algunos de los instrumentos de protección social, como la salud pública. Pero se está generando un problema creciente con el sustento del sector pasivo. Si bien el nuevo sistema no se ve afectado en el financiamiento de las pensiones, es muy preocupante el creciente número de trabajadores que, al no estar ligados por un vínculo contractual dependiente, sólo podrá disponer ingresos de pensiones mínimas garantizadas por el Estado.

Más aún, al interior del mismo sistema previsional, es gravísimo el creciente endeudamiento de las cotizaciones. No existe razón alguna, ni ética ni económica, para mantener el pernicioso sistema que permite la declaración y no pago de las cotizaciones previsionales.

Además se presenta el problema del alto costo del sistema, en especial para quienes perciben rentas bajo el tope de 60 UF, pues destinan una mayor proporción de su ingreso que quienes tienen una remuneración por sobre ese tope. El sistema es incluso regresivo, porque aportan menos porcentaje de su renta los que tienen mayores ingresos.