

MAS ALLA DEL BOSQUE: TRANSFORMAR EL MODELO EXPORTADOR

**Oscar Muñoz Gomá
(Editor)**

**FLACSO-CHILE
2001**

**Más allá del Bosque:
Transformar el Modelo Exportador**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de FLACSO ni de las instituciones a las cuales se encuentran vinculados.

Ninguna parte de este libro/documento, incluido el diseño de portada, puede ser reproducida, transmitida o almacenada de manera alguna ni por algún medio, ya sea electrónico, mecánico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin autorización de FLACSO.

6345

330.14
M967

330.14 M967	Muñoz Gomá, Oscar, ed. Más allá del bosque: transformar el modelo exportador. Santiago, Chile: FLACSO-Chile, 2001. 328 p. Serie Libros FLACSO ISBN: 956-205-156-0
----------------	---

DESARROLLO ECONOMICO / EXPORTACIONES /
DESARROLLO FORESTAL / INTEGRACION ECONOMICA /
DESCENTRALIZACION ADMINISTRATIVA /
MERCOSUR / RELACIONES LABORALES / CHILE

Inscripción N°120.319, Prohibida su reproducción.

© 2001, FLACSO-Chile
Leopoldo Urrutia 1950, Ñuñoa.
Teléfonos: (562) 225 7357 - 225 6955 Fax: (562) 274 1004
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Impresión: LOM Ediciones

INDICE

Autores	5
PRESENTACION	
<i>Francisco Rojas Arevena</i>	7
INTRODUCCION	
<i>Oscar Muñoz Gomá</i>	9
LA ECONOMIA CHILENA EN EL CAMBIO DE SIGLO Y LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO	
<i>Oscar Muñoz Gomá</i>	17
EL DESAFIO MACROECONOMICO DE LA TRANSICION: del ajuste al nuevo impulso exportador	
<i>Oscar Landerretche Gacitúa</i>	67
ESTRATEGIAS EMPRESARIALES Y POLITICAS PUBLICAS: EL FUTURO DEL COMPLEJO FORESTAL EN CHILE	
<i>Graciela Mougillansky y Verónica Silva</i>	107
GLOBALIZACION Y CAPACIDADES COLECTIVAS DE APRENDIZAJE TECNOLOGICO. Requerimientos institucionales a partir del caso de la Región del Bío-Bío	
<i>Claudio Rojas Miño</i>	145
LOS TERRITORIOS FRONTERIZOS COMO PLATAFORMAS DE INTEGRACION EN MERCOSUR	
<i>Alejandro Corvalán Quiroz</i>	185
DESARROLLO DIVERSO Y PROYECTO PAIS	
<i>Gonzalo Falabella</i>	235

IMPACTO ECONOMICO DE LA
DESCENTRALIZACION EN CHILE: EVALUACION
ACTUAL Y PROSPECTIVA

Rodrigo Mardones 269

NUEVOS ENFOQUES EN LAS RELACIONES LABORALES
PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO

Mario Alburquerque y Verónica Oxman 303

NUEVOS ENFOQUES EN LAS RELACIONES LABORALES PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO

Mario Alburquerque
Verónica Oxman

I. INTRODUCCION

Este artículo se organiza en torno a dos preguntas: ¿Qué tipo de relaciones laborales son las adecuadas para sustentar el desarrollo productivo en Chile, de aquí al mediano y largo plazo? ¿Qué tipo de sindicalismo es necesario para esas relaciones laborales?

La hipótesis que guía esta reflexión es que existe una brecha entre lo que podría definirse como un paradigma productivo moderno y las relaciones laborales realmente existentes. Si entendemos por paradigma productivo moderno aquél que está basado en la agregación de valor, o en otros términos, en el desarrollo de ventajas competitivas y no sólo comparativas, esta brecha se manifiesta principalmente en que:

1. Las relaciones laborales actuales no incentivan la capacitación, el aprendizaje y el mejoramiento de los recursos humanos. El elevado grado de flexibilidad laboral existente, premia la rotación en el empleo, el empleador busca lo que requiere en el mercado reemplazando a la mano de obra "obsoleta" por otra actualizada y no invierte en desarrollar las capacidades de los trabajadores que tiene empleados.
2. Las relaciones laborales actuales no incentivan la cooperación entre las partes para generar riqueza. Se basan en la negociación de los excedentes obtenidos en el pasado, más que en abrir horizontes comunes de mutuo beneficio. De la vida laboral actual no surgen actores en condiciones de negociar, en el plano de las políticas nacionales, la mejoría generalizada de las condiciones competitivas del país basadas en la cooperación. A nivel de las empresas, tampoco se presentan los actores capaces de acordar una agenda que se abra al futuro, superando la distribución "post factum", es decir, una vez terminado un ciclo económico.
3. No existen las instituciones para regular el cambio. Las existentes, como la legislación laboral, están cuestionadas ya que fueron creadas para otro

contexto. La debilidad de los actores nacionales se expresa también en un diálogo social escuálido.

4. El debate nacional no recoge los temas del trabajo, o sólo lo hace marginalmente. No hay suficiente investigación y reflexión sobre los temas laborales, particularmente desde la perspectiva del cambio. El debate se polariza entre una postura radicalmente libremercadista y otra que enfatiza los efectos perversos del modelo imperante.

El artículo se ordena de la siguiente manera: En primer lugar, se pasa revista al concepto de trabajo tal como está siendo planteado actualmente. Luego se hace un diagnóstico de la situación actual de las relaciones laborales y en particular del estado del movimiento sindical. Se plantea la existencia de un estancamiento en el desarrollo sindical, no sólo en términos orgánicos, sino como un agotamiento de la agenda y de las prácticas de acción sindical. Finalmente, se proponen algunos temas constitutivos de la nueva agenda del diálogo laboral, desde la óptica de su utilidad para la implantación de un paradigma productivo moderno.

II. EL ACTUAL CONCEPTO DE TRABAJO

Para analizar qué tipo de posibles relaciones laborales son las adecuadas para sostener el desarrollo productivo en el mediano plazo es necesario entender cual es el rol del trabajo en la generación de riqueza. El debate sobre el tema es importante y está muy marcado por la discusión respecto al empleo. La experiencia comparada entre Estados Unidos y Europa, ha llevado incluso a hablar del fin del trabajo, tanto por las dificultades en el último caso para resolver el alto desempleo, como por el impacto de las nuevas tecnologías en la productividad, que han hecho pensar en un proceso acelerado de automatización¹.

No obstante, la profecía del fin del trabajo no se ha cumplido: el caso norteamericano parece mostrar que los incrementos de productividad pueden ir acompañados de una elevada generación de empleos (aunque se ha puesto en duda su calidad) y la automatización no implica una disminución del papel del trabajo humano, sino una redefinición del mismo.

Desde hace ya algún tiempo se plantea el fin del paradigma fordista del trabajo. Este se define por los avances tecnológicos aplicados a la producción industrial: la administración científica con su exacerbación de la división del

¹ De Coster, Pichault (1994), Zapata (2000).

trabajo, la consiguiente deshumanización de la vida laboral (recordemos al Chaplin de "Tiempos modernos") y relaciones laborales marcadas por lo que tendió a llamarse "relaciones industriales". El trabajo se transforma en una pieza intercambiable: cada unidad de trabajo, pasa a ser idéntica a la otra.

Cada vez se habla menos de "fuerza de trabajo", término que define la función productiva del trabajo en torno al gasto de energía física del trabajador (recordemos a Marx definiendo el "valor" del trabajo en términos del costo de reproducción -sobrevivencia- del trabajador). En cambio, se ha incorporado al concepto de "capital humano", el cual alude a la existencia de un patrimonio social de competencias y capacidades, en condiciones de generar una riqueza mayor, en combinación con el capital. Este último, se expresa en su dimensión financiera, pero también como tecnología disponible y capacidad de dirección y administración (que de alguna manera son también formas de "capital humano").

Esta manera actualizada de comprender el rol del trabajo, supone también cambios en la manera de entender las relaciones laborales, particularmente porque la proporción de aporte de cada factor productivo a la generación de riqueza, explica sólo una parte del resultado. "Residuo de Solow" de por medio, no basta con los montos de capital y trabajo puestos en combinación para explicar la riqueza producida, lo que enfatiza la importancia del factor no explicado, más que una adecuada distribución de los aportes de cada factor². El tema de la distribución pasa a ser una discusión "ex - ante", para definir metas comunes, más que una conversación "ex - post", para repartir un excedente ya producido.

Esto implica también un cambio en los roles sociales asociados al capital y al trabajo. Por una parte, el trabajo pasa a ser una función social del capital bajo la forma de administración y dirección de las empresas (cuestión que obviamente es el resultado de un largo proceso de tecnificación y profesionalización de la función directiva, como resultado de la falta de coincidencia necesaria entre las habilidades directivas y la propiedad del capital), constituyendo a las gerencias en un trabajo remunerado. Por la otra, el trabajo deja de ser una función exclusivamente dirigida, sin ningún papel en la definición de los rumbos estratégicos de las empresas.

Probablemente, en el papel del riesgo como factor de diferenciación de dichos roles es posible visualizar más claramente el cambio. De acuerdo a las visiones económicas más clásicas, el capital es el que asume los riesgos, ra-

² Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (C.N.P.C.) (1998).

zón que explica el premio constituido por las utilidades. El trabajo en cambio, no los toma, asegurando la recepción de unas remuneraciones que no dependen del resultado positivo o negativo de la aventura asumida por el capital. Pero, en la práctica, el trabajo también asume el riesgo del potencial desempleo en el caso del fracaso de una empresa, razón por la cual, la actitud racional deja de ser obtener el mayor salario posible en el menor tiempo posible (lo que podría ser lógico en una situación de pleno empleo y con un tipo de trabajo plenamente intercambiable, como lo fue aquella en la que se desarrolló el modelo fordista, pero que no corresponde a la realidad de hoy). La actitud racional actual es asociarse al éxito de la empresa por el mayor tiempo posible. Esto supone compartir en parte los riesgos, a cambio de obtener parte del "premio" del capital. Eso significa actuar como "capital humano", el que puede ser invertido en diferentes iniciativas. El capital propiamente tal, en la medida que sus requerimientos de trabajo no son ya de simple energía, sino principalmente intelectuales, querrá reducir los riesgos de perder "mano de obra" calificada, a veces en ámbitos tan intangibles como el compartir la cultura de una empresa. El tema no es ya la potencial conflictividad de los trabajadores (como en la época de las relaciones industriales), sino el abandono de la empresa por parte del trabajador.

El cambio del paradigma del trabajo también tiene otros efectos. Si el trabajo deja de ser una función cuantificable en términos de gasto de energía y es más bien un aporte de competencias intelectuales a la creación de riqueza, la función de control disminuye, siendo reemplazada por el autocontrol. Cuando el tipo de competencias requeridas es intelectual, se pide mucho más compromiso con la tarea y sus finalidades. El trabajo tiende a la desalienación.

Esto es reforzado además por la sustitución del rol de la industria por el de los servicios. En estos últimos, el contacto humano es mucho más importante. El establecimiento de un "estándar de servicio" (una manera preestablecida de responder a los requerimientos de un cliente) supone la existencia de una disposición favorable del trabajador para ejecutar su tarea de acuerdo a la definición del estándar.

La relación del trabajador con la tecnología tiende a ser de complementariedad, de suma de capacidades que se multiplican por la interacción. Se está ya lejos del modelo fordista donde la herramienta define el ritmo de trabajo y no al revés. También esto apunta al autocontrol del trabajador y a la disminución de los controles externos.

Tendencialmente, estos cambios conducen a una mayor relevancia de la ne-

gociación colectiva en un nivel descentralizado, vale decir, a nivel de la empresa u otras unidades aun menores, que a nivel nacional o sectorial. Aunque permanezcan muchos elementos que pueden ser negociados de modo centralizado, emergen otros que requieren mayor especificidad.

Desde la perspectiva de las condiciones institucionales, se tiende a romper la solidaridad de clase como resultado de un mayor individualismo (las competencias requeridas por el mercado de trabajo se singularizan) y se acrecienta la competencia entre empresas, cada una de las cuales con una solidaridad interna mayor que la de las categorías sociales transversales³.

De esta manera, el ámbito de intereses comunes en el plano de categorías socio profesionales tiende a ubicarse nacionalmente en los temas de la competitividad, como por ejemplo la educación para el trabajo, la modernización del Estado, las relaciones comerciales internacionales, etc.

Todo lo anterior está conduciendo a un gran cambio en las agendas sindicales, tanto en los temas globales, como en la negociación colectiva.

III. DIAGNOSTICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN CHILE

1. El empleo en el contexto de la globalización

Los procesos que comprende la globalización incorporan una serie de transformaciones en las relaciones productivas, es decir, surge un nuevo sistema de producción que tiene un fuerte impacto en la organización del trabajo. La producción se caracteriza cada vez más por la existencia de redes y cadenas productivas que involucran nuevas formas de relación entre empresas y entre empleadores y trabajadores. La subcontratación y la contratación por tiempos y para realizar faenas determinadas aumentan. Al mismo tiempo, la tecnología genera otras posibilidades de relaciones laborales, como por ejemplo, a través del teletrabajo. Todas ellas repercuten en los trabajadores y sus organizaciones tradicionales, los sindicatos.

La contracción del tiempo y el espacio, fenómenos característicos de la globalización, hacen posible comparar tendencias de nivel mundial y dar cuenta de los cambios en el trabajo que se están produciendo en la mayoría de los

³ Zarifian (1996) apunta a las redefiniciones del trabajo a partir de esta nueva presión por una definición cooperativa del mismo.

países. Existen también similitudes en sus características. Estas conducen a considerar al trabajo no sólo al interior de las empresas, sino en el conjunto de las redes productivas tanto a nivel nacional como internacional. La tendencia es a una mayor competitividad y flexibilización de las relaciones laborales, al mismo tiempo que se reconoce un mejoramiento en las técnicas de gestión en busca del aumento de la productividad y la calidad, mediante una participación más activa por parte de los trabajadores en las empresas.

Sin embargo, se observan grandes diferencias entre países y al interior de cada país, tanto en términos de la modernización de la producción como en las formas de contratación. Es decir, coexisten en un mismo país, e incluso dentro de un mismo sector productivo, la introducción de nuevas tecnologías y modelos de gestión junto a formas primarias de producción y precarias de empleo (bajos salarios, escasa calificación y baja productividad).

Chile se caracteriza, en el contexto latinoamericano, por haber sido uno de los primeros países en introducir medidas de ajuste estructural que tuvieron un fuerte impacto en todos los ámbitos de la vida social. La estrategia chilena se basa en una economía abierta y descentralizada que presenta una primera fase exportadora de materias primas con bajo costo productivo y una segunda fase de profundización y diversificación de las exportaciones con una ampliación del financiamiento privado externo. Este proceso se da sin alterar en lo fundamental la base productiva, manteniéndose la extracción de materias primas y la exportación de productos con escaso valor agregado, al tiempo que una estructura espacial del ingreso polarizada en un 'centro dinámico' y regiones ajenas a la introducción de nuevas tecnologías⁴.

La realidad chilena se enfrenta a una nueva situación de los mercados financieros, caracterizados por 'la nueva economía', que significa repensar el tipo de educación necesaria para enfrentar la era digital y ajustarse a la sociedad del conocimiento. Por otra parte, la creación de empleo que ha actuado como eje de la política social en los países industrializados por más de una década, empieza a ser una necesidad también en el país. Chile incorpora al discurso público la necesidad de crear una 'política de empleo'. Ya no basta con programas aislados de generación de empleos de emergencia frente a la posibilidad de haber entrado a una fase de 'desempleo estructural', caracterizada por la incapacidad del sistema de incorporar a las nuevas generaciones al quehacer productivo.

La preocupación por las nuevas generaciones no tiene que ver sólo con la

⁴ Rojas (1999).

integración social sino también y sobre todo, con una percepción creciente que es allí donde se encuentra el potencial real de desarrollo para el país. Los jóvenes son quienes han estado expuestos a las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones. Ellos parecieran estar más habilitados para integrarse sin contratiempos a 'la nueva economía', por lo que su exclusión del empleo en forma persistente aparece como una pérdida difícil de reparar. Al mismo tiempo, los sistemas de pensiones de las personas mayores, al no ser suficientemente atractivos para la mayoría de los trabajadores, sumado al aumento sostenido de la esperanza de vida de la población⁵, generan resistencia al retiro laboral de las generaciones que no cuentan con medios suficientes de previsión social. Constituyen, así un freno al recambio generacional necesario para avanzar en la integración a la sociedad del conocimiento.

Otros elementos que acentúan las dificultades que el país enfrenta para incorporarse a la sociedad del conocimiento son la posición de minorías indígenas que buscan mantener las condiciones de vida y de trabajo tradicionales de sus pueblos originarios; como también los problemas migratorios, asociados a una mayor porosidad de las fronteras como consecuencia de la globalización. Chile actúa como un país "polo de atracción" para sus vecinos, surge el trabajo negro o ilegal, más que la temporalidad y estos nuevos trabajadores provenientes de economías deterioradas o de situaciones de conflictos armados tienden a permanecer, generando una tensión antes inexistente en el mercado laboral chileno.

La sociedad civil se ha mostrado particularmente lenta frente a la nueva relación entre deberes y derechos ciudadanos que surgen de una democracia construida en un contexto tan diferente al conocido en la década de los setenta. El país pareciera fragmentarse en polaridades específicas, una de las cuales es la existencia de sectores económicos tales como la minería, donde las relaciones laborales, fortalecidas por formas de contratación protectoras, adquieren una modalidad de negociaciones (*win-win*), frente a sectores como el comercio, donde empiezan a primar nuevas modalidades de contratación (subcontratación y temporalidad) que dificultan la capacidad de organización sindical de esos trabajadores y su capacidad negociadora.

Nos enfrentamos entonces, a una institucionalidad laboral débil, sustentada casi por completo en la legalidad y poco en consensos entre las partes; un paradigma productivo moderno y una realidad laboral disímil y polarizada, y por último, un desajuste entre formas tradicionales de concebir la acción de la

⁵ La esperanza de vida de la población chilena en 1998 alcanza a 72 años para los hombres y 78 años para las mujeres.

organización sindical, frente a un modelo productivo complejo y diversificado. Esta diversidad de situaciones concretas hace cada vez más difícil la existencia de un actor sindical hegemónico capaz de representar la diversidad de demandas e intereses de las personas integradas a esa realidad laboral.

La economía chilena presentó tasas de crecimiento de alrededor de un 7% anual, índices de desempleo que se mantuvieron estables en alrededor de un 7% y bajas tasas de inflación durante más de 10 años. Al mismo tiempo, se registró un aumento sostenido del salario real (4,2% por año), una recuperación del salario mínimo (4,9% anual) y una reducción sostenida de la pobreza/indigencia. Es decir, las elevadas tasas de crecimiento del producto incidieron en la reducción del desempleo y de la precariedad laboral (la informalidad se reduce de un 39,3% en 1990 a un 37,5% en 1998)⁶. Sin embargo la distribución del ingreso entre el año 1996 y 1998 muestra que la brecha entre el 20% de la población con más altos ingresos y el 20% con más bajos ingresos aumentó de un 14% a un 15,5%. Esta situación se agudiza al analizar la relación entre la población rural y urbana, mostrando las grandes diferencias regionales existentes en el país.

La tasa de participación en la fuerza laboral chilena se ha mantenido casi constante en torno al 53%, durante la década de los noventa. Es importante hacer notar que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se incrementó de un 25% en 1976 a un 31% en 1990 y desde 1994 se ha mantenido relativamente estable en un 35%.

El período de crecimiento económico (1990 a 1998) fue acompañado de cambios importantes en la estructura del empleo. Se observa una formalización del mercado de trabajo. Según la OIT, de cada 100 nuevos empleos creados cada año entre 1990 y 1998, 73 correspondieron al sector formal y 37 al informal (empresas de menos de 5 trabajadores, trabajadores por cuenta propia no calificados, familiares y servicio doméstico). Se observan diferencias entre 1990-1994, cuando se produce la mayor formalización del empleo creciendo a un ritmo de 5,2% anual y una distribución del empleo de 44% en las grandes empresas y 56% en las pequeñas, mientras que en el período 1994-1998 el crecimiento del empleo formal disminuye a un 1,6% anual y la mayor concentración del empleo se produce en las grandes empresas.

En Chile, hasta 1998, año en que emerge la "crisis asiática", se diagnosticaba

⁶ OIT (2000).

que el problema principal radicaba en la baja calidad de los empleos⁷ más que en la generación de puestos de trabajo. Después de este año, las estadísticas indican que el problema vuelve a ser la insuficiencia de demanda de trabajo frente al aumento de la oferta debido al crecimiento en la población en edad de trabajar. En el último trimestre del año 2000, la tasa de desocupación nacional alcanzó a un 8,3%⁸, siendo la tasa de desocupación por sexo de un 8,0% para los hombres y de un 9,0% para las mujeres (Ver Anexo: Cuadro 1), lo que implica que es necesario considerar no sólo el mejoramiento de la productividad y de las condiciones laborales, sino también el aumento de la empleabilidad de su población, en especial de los sectores más rezagados.

Durante el periodo 1998-2000, en un contexto de rápido crecimiento de la tasa de desempleo, los salarios mínimos no sólo se mantuvieron rígidos a la baja sino que experimentaron un fuerte crecimiento en términos reales. Desde 1998 el salario mínimo ha crecido en términos reales, como resultado de un acuerdo trianual (1997 al 2000) entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores. El crecimiento del salario mínimo parece haber afectado el empleo de la pequeña empresa que aparece más deprimida en 1999 y con menor crecimiento que las empresas grandes en los dos primeros trimestres del 2000. Al mismo tiempo se observa que si bien el nivel del producto se recupera en el primer trimestre del 2000, alcanzando un crecimiento del PIB del 4,8% anual, esto no se refleja en la situación laboral del país: en el mercado de trabajo no se han recuperado los niveles de generación de empleo existentes previos a 1998⁹.

El mercado laboral chileno presenta una diferenciación extrema según tamaños de empresa y sectores productivos, situación que redundando directamente en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Uno de los principales indicadores de la calidad del empleo es el acceso al salario mínimo.

⁷ Calidad del empleo es un concepto multidimensional, que además de la dicotomía entre sector "formal" e "informal", contempla el tipo de relaciones de trabajo, las condiciones ambientales, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección social y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales, que varían entre ocupaciones y en los diferentes lugares de trabajo y entre los sexos. Para los trabajadores, la calidad del empleo se refiere a aquellos aspectos que redundan en un aumento sostenido de su bienestar: la existencia de contratos de trabajo que garantizan tanto la estabilidad del empleo como de las remuneraciones, la provisión de beneficios adicionales como la seguridad social y la recreación; la regulación de las horas de trabajo; la minimización del factor riesgo; y, asegurar la equidad de género tanto en el acceso como en la promoción en el empleo y de remuneraciones.

⁸ INE, Indicadores de Empleo, Oct.-Dic. 2000

⁹ OIT, op. cit.

Según la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, ENCLA¹⁰, la proporción de personas que están afectas al salario mínimo se concentra en empleos de baja calificación, principalmente en empresas muy pequeñas y en sectores secundarios de la economía. Así, la proporción de trabajadores cuyos salarios están en el rango de uno a dos salarios mínimos, es del orden de 65% en la microempresa, del 55% en la pequeña empresa, 45% en la mediana y 40% en la gran empresa, con 58% de las mujeres en la gran empresa¹¹.

Por otra parte, las tasas de desocupación según niveles de pobreza muestran la desfavorable situación de los sectores con menores ingresos, quienes presentan los más altos niveles de desocupación, especialmente entre las mujeres. Según la Encuesta CASEN realizada en 1998, la tasa de desocupación promedio alcanza a un 10%; sin embargo, las tasas de desocupación por quintil de ingresos y por sexo muestran una diferencia sustantiva entre los hogares de más altos y más bajos ingresos. La desocupación total para las personas del primer quintil (de más bajos ingresos) alcanza al 27,7%, siendo de 24,4% para los hombres y de 36,2% para las mujeres. En cambio, las personas del quinto quintil (de más altos ingresos) presentan una desocupación promedio de sólo un 2,8%, siendo de un 2,3% para los hombres y de un 3,5% para las mujeres (Ver Anexo: Cuadro 2). Esta gran disparidad en las tasas de desocupación entre los sectores de más altos y bajos ingresos, especialmente para el caso de las mujeres, refleja la situación de inequidad que se presenta entre los trabajadores. Esto es debido fundamentalmente a diferencias educacionales, que tienen directa incidencia en el desarrollo de habilidades para acceder a un trabajo, situación que se agudiza en el caso de las mujeres y jóvenes de los sectores de más bajos ingresos.

Según la encuesta CASEN realizada en 1996, un 21,4% de trabajadores laboraban sin contrato de trabajo, proporción mayor a la de 1990. En relación con las jornadas de trabajo se estima que cerca de un 70% de los trabajadores/as a tiempo completo, trabajan más de 40 horas a la semana, y un 34% trabajan a tiempo parcial en trabajos informales o independientes. Finalmente, existen trabajos a plazo fijo, de temporada o por tarea, que están marcados por tratos peculiares en cuanto a las remuneraciones. Los ingresos se relacionan directamente con la calidad del empleo. Se estima que en 1996 un 37% de los empleos eran de buena calidad, 13% de calidad media, 33% de calidad baja y 17% de mala calidad o precarios.

¹⁰ La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo -ENCLA de 1999 se aplicó a una muestra de 1.300 empresas, en 9 sectores productivos en las regiones entre la IV y X del país, abarcando a 79.532 trabajadores de todos los estratos.

¹¹ ENCLA (1999).

2. Capacitación

Existe un relativo consenso en el país en que la capacitación laboral es fundamental para lograr un desarrollo productivo con equidad, además de ser uno de los recursos principales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores chilenos. De hecho en la década de los noventa (1990-1999, ver Anexo: Cuadro 3) más de 4 millones de trabajadores se capacitaron con recursos estatales, duplicando la cifra de la década anterior (1977-1989)¹².

Uno de los cambios interesantes a tener en cuenta es que la capacitación de las mujeres fue de un 22,9% mientras que el porcentaje de hombres fue de 19%. Sin embargo, las mujeres se capacitaron principalmente en los programas sociales, obedeciendo al impulso a la igualdad de oportunidades desarrollado por los gobiernos de la Concertación durante el período.

Al mismo tiempo, se constata que mientras mayor es el nivel educacional de los trabajadores, mayor es el acceso que tienen a la capacitación. Así, las personas sin educación presentan la tasa más baja de capacitación¹³ (3,6%) y al mismo tiempo las tasas más bajas de participación laboral (1,8%); las personas con educación básica completa tienen una tasa de capacitación de un 7,4% con una tasa de participación de un 11,3%; mientras que entre las personas con educación superior, aquellas tasas son de un 35,2% y 27,4%, respectivamente.

Por otra parte, la capacitación es diferencial según el tipo de trabajo. Los trabajadores permanentes presentan tasas de capacitación del 23,6%, los temporales de un 8,5% y los de plazo fijo de un 22,8%¹⁴. Al mismo tiempo, la capacitación entre los asalariados casi triplica la de los trabajadores independientes. Asimismo, se observan diferencias en los niveles de capacitación según el tamaño de las empresas, rama de actividad y condición de exportación y entre los sectores de mayor y menor productividad¹⁵. En general, las

¹² MINTRAB (2000), sobre cifras de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo -SENCE.

¹³ La tasa de capacitación se calcula según el número total de personas en edad de trabajar que han participado en acciones de capacitación sobre el total de personas que componen la fuerza de trabajo (ocupados, cesantes o que buscan trabajo por primera vez).

¹⁴ En este caso, la tasa de capacitación se calcula por el número de personas capacitadas según contrato de trabajo y partido por el total de personas ocupadas.

¹⁵ La capacitación en empresas de menos de 9 trabajadores sólo llega al 8,9% comparado con un 41% en las empresas de más de 200 trabajadores. Por otra parte, el sector de la minería concentra el 47,7% de las capacitaciones, los servicios financieros el 35%, la construcción un 11,9% y en el sector agrícola alcanza al 8%.

empresas chilenas han privilegiado la inversión en tecnología más que en la capacitación y la formación de los recursos humanos. Justamente en los sectores que más se requeriría de capacitación para alcanzar niveles de productividad y competitividad adecuados, como son las empresas pequeñas y microempresas, es donde menos se invierte en el mejoramiento de las habilidades de las personas. Los datos sobre capacitación por rama de la Encuesta CASEN 98 muestran las mismas tendencias que los datos del SENCE para la franquicia tributaria y por la ENCLA 99.

No obstante, el desempeño positivo de esta variable no oscurece el hecho de que sólo cerca de un 10% de la fuerza de trabajo se capacita anualmente, lo que se compara desfavorablemente con las cifras de otros países que doblan ese guarismo. Estos niveles reflejan que si bien durante la década de los noventa Chile aumentó considerablemente sus niveles de capacitación laboral, ésta se hace insuficiente para alcanzar estándares internacionales de competitividad.

3. La evolución de la afiliación sindical y la negociación colectiva

A partir de la década del noventa, con el retorno del país a la democracia, se inicia una lenta recomposición de la sociedad civil, de las instituciones democráticas y por tanto de los sindicatos chilenos. Este proceso contrasta con la dura represión que este actor debió soportar durante el régimen militar, lo que lo debilitó orgánica y políticamente. En el primer gobierno de la Concertación (1990-1994), se introducen modificaciones legales al Código del Trabajo de 1981. Las normas que se modifican se refieren a los contratos individuales de trabajo, la negociación colectiva y las que regulan las materias relativas a organizaciones sindicales. A través de las leyes N°19.010, N°19.049 y N°19.069 de 1991 se buscaba mejorar el empleo, asegurando una mayor estabilidad del mismo y de los ingresos, facilitar la sindicalización, reequilibrar la negociación colectiva y generar condiciones mínimas de protección a los trabajadores y trabajadoras¹⁶.

Las reformas laborales aprobadas entre 1990 y 1993, restituyeron el derecho a crear centrales sindicales y durante el mismo período se crearon el 43,9% de los sindicatos vigentes a la fecha¹⁷. Se institucionaliza la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y se hace posible una mayor protección al empleo y al derecho a sindicalización.

¹⁶ Dirección del Trabajo (1996).

¹⁷ Dirección del Trabajo, *Ibid.*

Durante los primeros años de la década del 90 se observa una fuerte alza de la sindicalización, tanto en términos del número de sindicatos como en términos de la afiliación de los trabajadores (ver Anexo: Cuadro 4), a pesar de que el peso del sindicalismo en el conjunto de los trabajadores chilenos sigue siendo escaso.

Pero a partir de 1993 se observa una tendencia sostenida a la baja en la tasa de sindicalización, llegando a un 17,1% de los asalariados en 1999¹⁸. Esta disminución no sólo es relativa (respecto de los asalariados), sino que también en términos absolutos.

En el segundo gobierno democrático (1994-1999) se plantean nuevas reformas laborales, relativas a la libertad sindical y a la negociación colectiva, que pretendían ampliar el espectro de trabajadores con derecho a negociación, estableciendo mecanismos para la negociación supraempresa con el acuerdo de las partes. Sin embargo, estas reformas son obstaculizadas sistemáticamente durante todo el período, siendo finalmente rechazadas por el Senado en diciembre de 1999. El rechazo parlamentario a estos cambios al Código del Trabajo, según la percepción de los trabajadores, estaría basado en un modelo productivo que reproduciría prácticas inequitativas relevando el lugar de rezago que tiene la legislación laboral chilena en materias de libertad sindical y negociación colectiva, materias que se mantienen vigentes en el debate sobre las reformas laborales.

En este contexto, el sindicalismo chileno puede ser considerado como un movimiento con escasa capacidad negociadora, que debe enfrentar no sólo trabas legales y cambios en la organización del trabajo y la calidad de los empleos, sino que además el desafío de incorporar al número creciente de trabajadores que se han insertado en las nuevas modalidades de trabajo (externalización del empleo vía subcontratación, trabajo a domicilio y trabajo temporal). Aunque los nuevos trabajadores constituyen un potencial de nuevas afiliaciones a las organizaciones sindicales, no llegan a serlo, tanto por una regulación insuficiente y trabas legales para negociar colectivamente¹⁹, como por la dificultad de inclusión que presenta el propio sindicalismo.

La Dirección Nacional del Trabajo realizó una encuesta nacional para medir los niveles de afiliación sindical en 1996. El total de trabajadores considerados en la muestra correspondía al 71% de los trabajadores afiliados a algún

¹⁸ Dirección del Trabajo: Estadísticas Sindicales del Departamento de Relaciones Laborales.

¹⁹ Es el caso, por ejemplo, de los trabajadores subcontratados y temporales.

sindicato con un total de 466.017 personas. La encuesta mostró que de estos trabajadores había un 79% de hombres frente a sólo un 21% de mujeres que se encontraban sindicalizadas. Por otra parte, según la ENCLA de 1999, un 28% de los trabajadores de la muestra²⁰ se encontraba afiliado a sindicatos, presentando una mayor afiliación masculina (30%) que femenina (23%).

Los sectores minero y electricidad, gas y agua son los que presentan mayores tasas de sindicalización, del orden del 50% durante todo el período. Estos son seguidos por transportes y comunicaciones, con un 30%, y el sector industrial con un 20%. Finalmente, el resto de los sectores (agricultura, construcción, comercio y servicios) presentan tasas de sindicalización de 10% e inferiores.

Por otra parte, la Encuesta CASEN de 1994 que consideró la sindicalización en sus preguntas de empleo presenta resultados por sexo y rama similares a los de la Dirección del Trabajo, pero además consideró algunas otras variables sociales. Por ejemplo, al considerar la jefatura de hogar, mostró que la tasa de sindicalización es mayor para los jefes de hogar (11,4%) respecto a los trabajadores que no son jefes de hogar (6,3%). Igualmente, es mayor entre los no pobres (7,8%) que entre los pobres e indigentes (5%); entre los que tienen contrato de trabajo (13,8%) que entre los que no lo tienen (2%); y en las zonas urbanas (9,8%) frente a las rurales (3,6%), con excepción de las regiones del norte del país donde se concentra la minería.

Asimismo, la tasa de sindicalización aumenta según los niveles educacionales, con excepción de los trabajadores con educación superior completa. Sólo un 4,6% de los trabajadores con educación básica incompleta están sindicalizados y un 6,9% de los que han terminado su enseñanza básica se encuentran en la misma situación; de los que declaran tener educación media incompleta, sólo un 9% se encuentra sindicalizado, aumentando a un 11% entre quienes han completado su enseñanza media. El porcentaje mayor de trabajadores sindicalizados se encuentra entre los que declaran tener educación superior incompleta alcanzando a un 12,5% para decaer a un 8,7% entre los que tienen educación superior completa. Sin embargo, las tasas de sindicalización aparecen correlacionadas con las tasas de capacitación laboral: a mayor sindicalización mayor capacitación y/o a la inversa.

A medida que disminuye la sindicalización se observa una tendencia a la caída en el número de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos (Ver Anexo: Cuadro 5). Mientras que en 1991 aproximadamente un 15% ó 444

²⁰ La muestra de la ENCLA 99 considera 212 empresas con sindicatos. El número total de afiliados era de 22.412 trabajadores: 16.676 hombres y 5.763 mujeres.

mil trabajadores se encontraban cubiertos por instrumentos colectivos, en 1999 se estima que esa cifra había descendido a 430 mil, o sea aproximadamente un 13%, suponiendo que los contratos y convenios tienen una duración promedio de dos años²¹.

Las condiciones pactadas en los instrumentos colectivos en la década de los noventa muestran que existe una tendencia a disminuir el porcentaje de reajuste real acordado al inicio de la vigencia del instrumento colectivo, a menos del 1%. Por otra parte, en estos instrumentos colectivos en promedio se ha pactado una reajustabilidad del 100% del IPC cada 6 meses²². Durante el mismo período se registró un promedio de 97 huelgas por año, principalmente concentradas en servicios comunales y sociales, comercio y transportes y comunicaciones. Menos del 10% de las negociaciones termina en huelga reflejando un bajo grado de conflictividad.

La ENCLA de 1999 tiende a confirmar este análisis. Según esta fuente la institucionalidad laboral chilena se encontraría escasamente desarrollada al considerar elementos tales como: la sindicalización, los mecanismos de participación e información, la conflictividad laboral y la negociación colectiva. La presencia del movimiento sindical es débil en la mayoría de las empresas y no se han desarrollado mecanismos de participación expeditos que permitan el flujo fluido de información entre las contrapartes (trabajadores y empleadores), al mismo tiempo los mecanismos de prevención y resolución de conflictos al interior de las empresas no han sido adecuados a las necesidades presentes y por tanto permiten un desarrollo limitado de mejores prácticas laborales.

En definitiva, la afiliación sindical se encuentra detenida o en franca declinación. Lo mismo ocurre con la negociación colectiva, la que si bien presenta una baja conflictividad, tiende a convertirse en un ritual, donde negociación tras negociación se pactan cláusulas muy semejantes unas a otras, con porcentajes de reajuste inicial inferiores al crecimiento promedio de los salarios reales. Una de las causas de este fenómeno es que la elevación del salario mínimo que, como está dicho, afecta de manera directa o indirecta a una alta proporción de los asalariados, ha sido más rápido que el crecimiento promedio de los salarios. La creciente inclusión de cláusulas de aumentos salariales ligados a variables de incremento de la productividad, que a mediados de la década de los noventa se percibió como una fuente importante de renovación,

²¹ MINTRAB 2000: Informe elaborado por Verónica Flores sobre la Base de Estadísticas Sindicales de la Dirección del Trabajo (sin publicar).

²² Dirección del Trabajo, Estadísticas Sindicales.

en la mayoría de los casos no pasan de ser modalidades un poco más sofisticadas de bonos de producción²³.

4. El movimiento sindical de nivel nacional

En Chile la Central Unitaria de Trabajadores - CUT, es la organización sindical con mayor presencia a partir de la recuperación de la democracia. Sin embargo, se observa una disminución progresiva de la capacidad de injerencia social y política de esta organización en el plano nacional. Esto se debe en gran parte a la falta de adecuación de los líderes sindicales a los nuevos escenarios en que se da el proceso de trabajo.

La escasa capacidad articuladora y falta de protagonismo de la CUT, ha servido como argumento a los sectores más conservadores del empresariado para afirmar que se estaría en presencia de una "crisis terminal" del sindicalismo y por tanto de la necesidad de instalar y legitimar la negociación individual entre empleadores y trabajadores.

Luego de diez años de régimen democrático, el sindicalismo representado en la CUT aparece débil, atomizado y muy minimizado desde el punto de vista político. El argumento, siempre históricamente válido, de los 17 años de dictadura, no puede ya justificar la actual situación del sindicalismo en su expresión superior. En efecto, contrariamente a las expectativas, la fuerza y la presencia del sindicalismo son hoy significativamente inferiores que al iniciarse la transición.

Entre las causas de esta situación pueden señalarse las consecuencias de los cambios en el mercado laboral, las limitaciones de la transición en cuanto a abrir espacios de participación a los actores sociales, pero muy principalmente la incapacidad del actor sindical de diseñar un esquema estratégico capaz de interpretar a los trabajadores y, al mismo tiempo, mantener un grado de representación ante la autoridad política y el empresariado gremialmente organizado. Esta incapacidad se expresa en una falta de renovación de sus cuadros directivos, una ausencia de posicionamiento programático frente a las grandes mutaciones socio estructurales y, en particular, aquellas que afectan al mundo del trabajo.

En la actualidad, esas carencias se reflejan en una escasa influencia de la central sindical en la negociación de las condiciones laborales de sus asociados. La CUT no tiene presencia en términos de liderazgo en las organizacio-

²³ Vergara (1998)

nes sectoriales de carácter ramal y estas últimas han perdido peso en las negociaciones colectivas en las empresas. La central carece también, casi totalmente, de estructuras funcionales específicas que se ocupen de trabajadores como los jóvenes, las mujeres y otros segmentos que cruzan transversalmente los órganos ramales o geográficos.

Tampoco tiene el movimiento sindical un poder organizativo o económico que le permita, ante la ausencia de otros factores de atracción, mantener el interés de los asociados en su actividad. La encuesta ENCLA de 1999, consideró la opinión de los dirigentes sindicales respecto a la baja en la afiliación a sindicatos. Según esta encuesta, los dirigentes sindicales atribuyen la merma de la afiliación sindical a la disminución del número de trabajadores (50,9% de las respuestas), debida principalmente a la tendencia de las empresas a externalizar aquellas tareas no vinculadas directamente con la producción en el rubro específico en que se desempeñan, por ejemplo, el aseo y la mantención de equipos, atención de casinos etc. Estas actividades eran asumidas antes como parte del proceso productivo en las empresas. Otro argumento se centra en las prácticas de las empresas, que dificultarían la organización de los trabajadores (22,7% de las respuestas de los dirigentes sindicales). Por otra parte, los trabajadores encuestados presentan una opinión bastante generalizada de que la participación sindical conlleva consecuencias negativas en su trabajo (40%), un 13% de los entrevistados consideraban que obtenían mayores beneficios de la empresas al no estar sindicalizados y un 30% declaró no ver utilidad en los sindicatos. Es decir, en forma mayoritaria los trabajadores se mostraron poco incentivados hacia la sindicalización, ya sea porque el accionar sindical no ofrece mejorías en su situación laboral o porque las empresas incentivan las relaciones individuales mediante la entrega de beneficios que no provienen de la acción sindical. A esto se suma el temor a las consecuencias negativas que puede tener la acción sindical: un 13% de los trabajadores reconocen la existencia de prácticas antisindicales. Entre aquellos trabajadores en empresas donde no existe sindicato, se aprecia un grado importante de indiferencia frente a la sindicalización, aduciendo principalmente la falta de utilidad de los mismos en la consecución de beneficios laborales.

Otro factor a considerar es la dificultad actual que presentan los sindicatos para agruparse en asociaciones mayores -federaciones y confederaciones- que podrían ser una herramienta de reforzamiento a la acción sindical frente a una situación cada vez mayor de atomización y disminución del tamaño de los sindicatos mismos. Aproximadamente un 30% de los trabajadores afiliados a sindicatos participan en alguna de estas instancias que agrupan a varios

sindicatos. Las federaciones y confederaciones podrían ser una alternativa de participación para aquellos trabajadores que se encuentran actualmente sin representación sindical - los trabajadores eventuales, de contratistas, suministrados por terceros, a honorarios, trabajadoras a domicilio o a distancia (teletrabajo). Sin embargo, existe fuerte resistencia de parte del sector empleador a la negociación colectiva más allá de las empresas particulares.

Finalmente, la debilidad organizativa lo es también en la capacidad de generación de propuestas, tanto en el potencial comunicativo y simbólico del discurso sindical, como en la fundamentación técnica de sus planteamientos. Los sindicatos no han incorporado en su discurso negociador la lógica del trabajo en redes, tendencia que jugaría un rol fundamental en la posibilidad de generar discursos y prácticas de mayor complementariedad, colaboración y apoyo mutuo entre trabajadores de un mismo rubro y especialmente entre las empresas de distinto tamaño que participan en un sector productivo.

Para modificar esta situación, el sindicalismo requerirá aumentar el grado de consenso interno entre sus componentes a partir de una visión compartida de sus actuales carencias. Probablemente necesitará también de un ambiente público favorable a su desarrollo, el que será más amplio en la medida que sepa presentarse como un impulsor y no una traba al desarrollo nacional. Las ideas que vienen a continuación apuntan en esa dirección, tomando en consideración a los interlocutores naturales del movimiento sindical, el empresariado y el Estado, en el contexto de cambios que la economía chilena irá sufriendo en los años venideros.

IV. ELEMENTOS DE UNA NUEVA AGENDA

1. Una política sindical de elevación de las competencias de los trabajadores

Desde el punto de vista laboral uno de los principales obstáculos a la modernización productiva está en el insuficiente nivel educacional y formativo de la fuerza de trabajo. Recientes estudios han mostrado un falta de manejo de capacidades mínimas para comprender instrucciones escritas, interpretar planos, comprender operaciones matemáticas sencillas, etc. en la población laboral. El sistema educacional aparece rezagado y su reforma aparece como un consenso nacional. La vinculación entre sistema educacional y productivo es frágil y no hay correspondencia entre éste y las necesidades del mercado de trabajo, particularmente en las áreas de tecnología de punta, que requieren

personal de más calificación. El sistema de capacitación no está conectado con el sistema educativo y no existen complementariedades entre ambos. Finalmente, el sistema de capacitación, basado en la franquicia tributaria, se enfrenta a resistencias culturales e institucionales que limitan su uso.

Un primer elemento de una nueva agenda sindical debería estar en la elevación de las competencias laborales de los trabajadores. Otro modo de conceptualizar esta misma preocupación es la de aumentar la "empleabilidad". Esta orientación puede constituirse en la más importante estrategia para enfrentar los crecientes grados de flexibilidad laboral. Tomando en consideración que la aspiración de un trabajo estable, entendiéndolo por tal, un trabajo de larga duración en que la carrera laboral se vincula a una sola o a un pequeño número de empresas, aparece hoy crecientemente inviable. Esta estrategia busca radicar la estabilidad en los conocimientos y habilidades del propio trabajador.

Se trata de una estrategia que permite integrar la acción sindical tanto a nivel de empresa como a nivel nacional.

En la empresa, el sindicato cuenta con el instrumento institucional de los comités bipartitos de capacitación vigentes por ley desde 1999. Aunque no contamos con una evaluación objetiva de su extensión, parece ser que su creación ha sido resistida por la parte empresarial, ante una relativa indiferencia de los sindicatos. El origen de la resistencia empresarial está en que, desde su perspectiva, es a la administración a la que le corresponde detectar las necesidades de capacitación y diseñar los planes adecuados para solventarlas. Desde la perspectiva de los trabajadores en cambio, lo que interesa es mejorar precisamente su empleabilidad, usando la capacitación para aumentar competencias, sin que éstas estén vinculadas necesariamente a las necesidades inmediatas de la empresa, sino a las de los individuos. Siendo el sistema de capacitación chileno orientado por la demanda, el rol de las empresas en determinar hacia donde se dirige ésta es fundamental. Para que este sistema opere adecuadamente, desde una perspectiva de mejoría de las capacidades competitivas de la fuerza de trabajo del país, deben compatibilizarse las necesidades de las empresas y de los trabajadores. El que los trabajadores puedan participar en la decisión respecto al uso de fondos públicos para capacitación es, por lo tanto, una oportunidad para los sindicatos, en la medida en que puedan jugar un rol en la intermediación entre estas dos lógicas (la del trabajador individual y la de la empresa).

La existencia de un seguro de desempleo debiera también jugar un rol en este

tema. En la medida que las consecuencias del desempleo en los ingresos se aminoren, la movilidad de los trabajadores entre los empleos estará más protegida, favoreciendo estrategias individuales o colectivas que persigan mejoras en la empleabilidad.

En el plano nacional y sectorial el sindicalismo puede integrar en sus programas los temas de la educación para el trabajo, la certificación de competencias y la extensión y ampliación de la cobertura del sistema de capacitación.

2. Negociación para la cooperación

Un segundo aspecto que requiere ser remozado para enfrentar los desafíos competitivos, es el de las relaciones laborales. Estas están dominadas por un estilo autoritario, en las empresas más tradicionales, y por las modalidades taylorista-fordistas, en la mayoría de las empresas que ha adoptado algún sistema institucionalizado de relaciones industriales. Las experiencias más avanzadas, del tipo de las descritas más arriba, caracterizadas por la cooperación, o por lo que se ha llamado "alianzas estratégicas", siguen siendo bastante excepcionales en nuestra realidad. Subsisten también una cultura antisindical en los empresarios (tanto en su versión más brutal que conduce a la persecución de los sindicalistas, como en su versión más sofisticada que, aceptando su existencia, no les otorga ningún rol positivo para el desarrollo de la empresa) y resabios de un enfoque confrontacional en los sindicalistas.

Esta situación deberá modificarse en la medida que los requerimientos de mercados cada vez más exigentes pongan en valor la importancia de la cooperación al interior de la empresa para aumentar su eficiencia y su capacidad de crear riqueza. Los sindicatos tendrán que enfrentar el dilema de incluirse o no en estas nuevas modalidades. Esto no está garantizado por la emergencia de un nuevo modelo, ni tampoco está escrito que deban quedar excluidos. No obstante, el precio de no considerar las nuevas tendencias que vayan surgiendo puede ser muy alto: el de la subsistencia. No será fácil para los sindicatos adaptarse a un nuevo modelo. Se requerirá de nuevas capacidades técnicas y de nuevas habilidades de liderazgo. Seguramente, una parte importante de este problema seguirá dependiendo de cómo se enfrente la renovación y enriquecimiento de la negociación colectiva para incluir los nuevos temas vinculados a la productividad y la calidad al interior de las empresas.

3. Una nueva agenda de temas "nacionales"

Es aparentemente inevitable que las tendencias emergentes en el campo económico y en las modalidades de contratación, lleven a un rol sindical más modesto en comparación con las grandes organizaciones sindicales de mediados del siglo pasado. Sin embargo, eso no significa que el sindicalismo vaya a desaparecer o que su papel no sea importante. Al contrario, los procesos de modernización pueden ser más o menos traumáticos en la medida que haya o no actores que los intermedien. Cierto es que para el sindicalismo chileno, jugar este rol de intermediación contiene altas complejidades, debido a que deberá hacerlo desde una posición inicial de debilidad. Sin embargo, si lo hace bien, no sólo superará su crisis, sino también aportará a los cambios un factor estabilizador sin el cual la modernización puede incluso fracasar. Un escenario de cambios contractualizado, pactado o negociado entre actores es deseable para hacerlo más estable, legítimo y equitativo. Para eso se requiere un sindicalismo representativo (aunque no necesariamente muy masivo) que exprese adecuadamente los intereses de los asalariados (estén o no sindicalizados). Algunas ideas respecto al reposicionamiento nacional del sindicalismo son las siguientes:

- ❖ Se requiere un replanteamiento de la posición sindical sobre las reformas al ordenamiento jurídico del trabajo. Esto es necesario porque hasta ahora el argumento del sindicalismo es que mientras no se cambien las leyes laborales el movimiento sindical continuará siendo débil. Sin perjuicio de que hay una obvia relación entre marco institucional y fortaleza o debilidad de las organizaciones sindicales, no es esperable que las reformas laborales que eventualmente se aprueben modifiquen radicalmente la situación actual. Dicho de otro modo, no está dentro de lo previsible el que una nueva legislación resuelva la debilidad sindical. Por otra parte, una posición radicalizada sobre el tema impide pasar a una nueva fase donde el tema de las reformas legales, si bien pueda seguir manteniéndose en el programa sindical, no monopolice la agenda como hasta ahora. Este nuevo planteamiento podría ordenarse en torno a los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, que al haber sido ratificados por Chile, ofrecen una plataforma sólida para ir adecuando la legislación en el tiempo (compatible por lo demás con los procesos de internacionalización en que Chile está comprometido con MERCOSUR, la Unión Europea y Estados Unidos).
- ❖ En ese marco, la institucionalización del diálogo social, a través de instancias formales creadas por ley, como la propuesta del Consejo de Diálogo Social, puede efectivamente adquirir importancia. Dicho Consejo

puede constituirse en el "lugar" donde concordar, o al menos fijar con nitidez la posición de los actores sobre los temas más centrales de la transformación productiva, pero también de otros temas como la lucha contra la pobreza y la desigualdad que interesan particularmente al sindicalismo. Seguramente, el sistema político "resistirá", mientras no esté convencido de sus ventajas, la emergencia de nuevas intermediaciones que no estén directamente determinadas por las estructuras tradicionales. No obstante, la confluencia de la voluntad gubernamental con la opinión favorable de los entes representativos de trabajadores y empresarios, es una oportunidad que no se puede dejar pasar.

- ❖ De esta manera el sindicalismo podrá posicionar al trabajo como factor clave del modelo de desarrollo y formular un programa de relevamiento del rol del "recurso humano" en la modernización, y de superación de las debilidades que Chile muestra hoy al respecto.

Para hacer viable esta perspectiva será necesario dejar atrás el excesivo ideologismo con que los distintos actores enfrentan estos debates, un gran esfuerzo del actor sindical por enfrentar las fuentes internas de su crisis, pero se requerirá también de la comprensión y del apoyo del sistema político para que el movimiento sindical juegue un papel constructivo en un futuro que lo involucre y considere.

ANEXO ESTADISTICO

Cuadro 1
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA Y TASA DE
DESOCUPACION POR SEXO
1990-2000

Año	Tasa de Participación %		Tasa de Desocupación %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1990	75,4	31,7	6,6	9,2
1991	75,6	31,5	6,1	9,4
1992	76,0	33,6	5,0	8,9
1993	77,8	35,4	5,3	8,8
1994	77,5	34,5	6,5	10,3
1995	76,2	34,5	5,5	8,9
1996	75,5	34,5	4,8	6,7
1997	74,6	35,1	4,7	6,6
1998	74,9	36,1	7,0	7,6
1999	74,4	36,5	8,2	10,3
2000*	74,4	36,5	8,0	9,0

Fuente: INE, Series Empalmadas

*Datos del 2000 corresponden a la Encuesta de Empleo -INE trimestre Octubre - Diciembre

Cuadro 2
TASA DE DESOCUPACION POR SEXO SEGUN QUINTIL DE
INGRESO AUTONOMO PER CÁPITA DEL HOGAR - AÑO 1998
%

QUINTIL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
I	24,4	36,2	27,7
II	9,3	15,1	11,2
III	6,4	9,8	7,6
IV	4,2	6,6	5,1
V	2,3	3,5	2,8
TOTAL	9,1	11,7	10,0

Fuente: CASEN 1998

Cuadro 3

EVOLUCION DE LA CAPACITACION LABORAL 1990-1999

Año	Franquicia Tributaria (Nº de personas)	Programa Jóvenes (Nº de personas)	Otros Programas Sociales (Nº de personas)	Total Capacitados (Nº de personas)	Total Ocupados (en miles)	Capacitados respecto de ocupados %	Total Inversión Pública en capacitación (Mill \$ 1999)
1990	200.045	-	6.243	206.288	4.447,0	4,6	13.509
1991	266.294	19.055	6.505	291.854	4.517,3	6,5	21.141
1992	297.938	20.764	3.937	322.639	4.723,6	6,8	26.009
1993	329.374	27.099	5.429	361.902	4.993,3	7,2	32.240
1994	397.669	19.962	5.096	422.727	5.036,2	8,4	37.728
1995	417.729	12.476	9.264	439.469	5.096,8	8,6	40.580
1996	452.439	18.439	12.432	483.310	5.172,0	9,3	49.782
1997	483.556	18.504	13.609	515.669	5.282,5	9,8	51.433
1998	476.436	14.910	31.422	522.768	5.370,3	9,7	53.004
1999	504.436	4.746	38.449	547.631	5.259,3	10,4	55.467
Total	1.458.256	-	34.390	1.492.646		4,2	126.608
1977-1989							
Total	3.825.916	155.955	132.386	4.114.257		8,2	380.892

Fuente: Anuarios SENCE. Departamento de Planificación y Estudios - SENCE.

Cuadro 4
TOTAL DE SINDICATOS, POBLACION AFILIADA Y TASA DE
SINDICALIZACION
1990 - 1999

Año	Nº Sindicatos	Total Trabajadores Sindicalizados (en miles)	Total Trabajadores Ocupados (en miles)	Tasa Sindicalización Ocupados %	Total Trabajadores Asalariados (en miles)	Tasa Sindicalización Asalariados %
1990	8.861	606,8	4.447,0	13,6	2.775,5	21,9
1991	9.858	701,4	4.517,3	15,5	2.846,0	24,6
1992	10.756	724,1	4.723,6	15,3	2.983,2	24,3
1993	11.389	684,2	4.993,3	13,7	3.180,6	21,5
1994	12.109	662,0	5.036,2	13,1	3.207,7	20,6
1995	12.715	637,6	5.096,8	12,5	3.272,3	19,5
1996	13.258	655,6	5.172,0	12,7	3.407,0	19,2
1997	13.795	613,1	5.282,5	11,6	3.476,3	17,6
1998	14.276	611,5	5.370,3	11,4	3.520,6	17,4
1999	14.652	580,0	5.259,3	11,0	3.389,6	17,1

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Dirección Nacional del Trabajo. Estadísticas Sindicales

Cuadro 5
TRABAJADORES CON NUEVOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS
1990-1999

Año	Trabajadores con nuevos convenios colectivos (Total)	Trabajadores con nuevos contratos colectivos (Total)	Asalariados con nuevos convenios colectivos %	Asalariados con nuevos contratos colectivos %
1990	47.778	138.420	1,7	5,0
1991	57.291	200.482	2,0	7,0
1992	68.773	157.672	2,3	5,3
1993	80.511	175.685	2,5	5,5
1994	75.840	159.900	2,4	5,0
1995	66.625	147.951	2,0	4,5
1996	68.094	157.565	2,0	4,6
1997	71.635	120.620	2,1	3,5
1998	69.296	137.534	2,0	3,9
1999	64.364	161.834	1,9	4,8

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Dirección Nacional del Trabajo. Estadísticas Sindicales

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña, E., Albuquerque, M. (1996), "Algunas hipótesis sobre modernización de las relaciones laborales en las empresas chilenas", *Revista Estudios de Administración*, Volumen 3 N°2.
- Albuquerque, M. (1999), "Obstáculos a la modernización de las relaciones laborales en Chile". En: Montero, Albuquerque, Ensignia: *Trabajo y Empresa entre dos siglos*, Nueva Sociedad: Santiago - Chile.
- Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (1998), "Productividad: Concepto y metodología para calcularla", Santiago.
- De Coster, M., Pichaultf (1994), "Traité de Sociologie du Travail", De Boeck Université: Bruselas, Bélgica.
- Dirección Nacional del Trabajo (1996), "Estadísticas Sindicales", Santiago-Chile.
- Dirección del Trabajo (1996), "Cómo operan las Normas de Negociación Colectiva y de Organizaciones Sindicales", Departamento de Estudios, Cuadernos de Investigación N°1, Santiago-Chile.
- Dirección del Trabajo (1999), "ENCLA", Santiago - Chile.
- Infante, Ricardo (1999), "La Calidad del Empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos", OIT, Chile.
- MIDEPLAN (1999), "Situación del Empleo en Chile. Resultados de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 1998)", Documento N°3, Santiago - Chile.
- Montero, C., Albuquerque, M., Ensignia, J. (1999), "Trabajo y Empresa: entre dos siglos", Sociedad Chilena de Sociología. Nueva Sociedad, Caracas - Venezuela.
- OIT (2000), "Chile: Situación, perspectivas y políticas de empleo", sin publicar, Santiago-Chile.
- Oxman, V., Galilea, S. (1999), "Políticas de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1994 - 1999", MINTRAB/SERNAM, Santiago-Chile.
- Paredes, Ricardo (2000), "Mercado laboral en Chile Hoy: desafíos para una Política Pública", *Revista Economía y Administración*, Santiago-Chile.
- Rojas, Claudio (1999), *Reconfigurando las redes institucionales: relaciones interempresas, trabajo y educación*, en: Montero, Albuquerque, Ensignia: *Trabajo y Empresa entre dos siglos*, Nueva Sociedad, Caracas - Venezuela.
- Vergara, Mónica (1998), "Incremento de remuneraciones asociados a aumentos de productividad. Análisis de instrumentos colectivos", Dirección del Trabajo, Serie Aportes al Debate Laboral N° 5.
- Zapata, Francisco (2000), "El trabajo en la vieja y en la nueva economía (Una discusión desde América Latina)", El Colegio de México, Borrador de Trabajo.
- Zarifan, Philippe (1996), "Travail et communication", Presses Universitaires de France, París - Francia.

OTRAS REFERENCIAS

- Trabajo Global* N°2, junio 2000, Boletín Electrónico, Programa de Derechos Humanos del Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL)