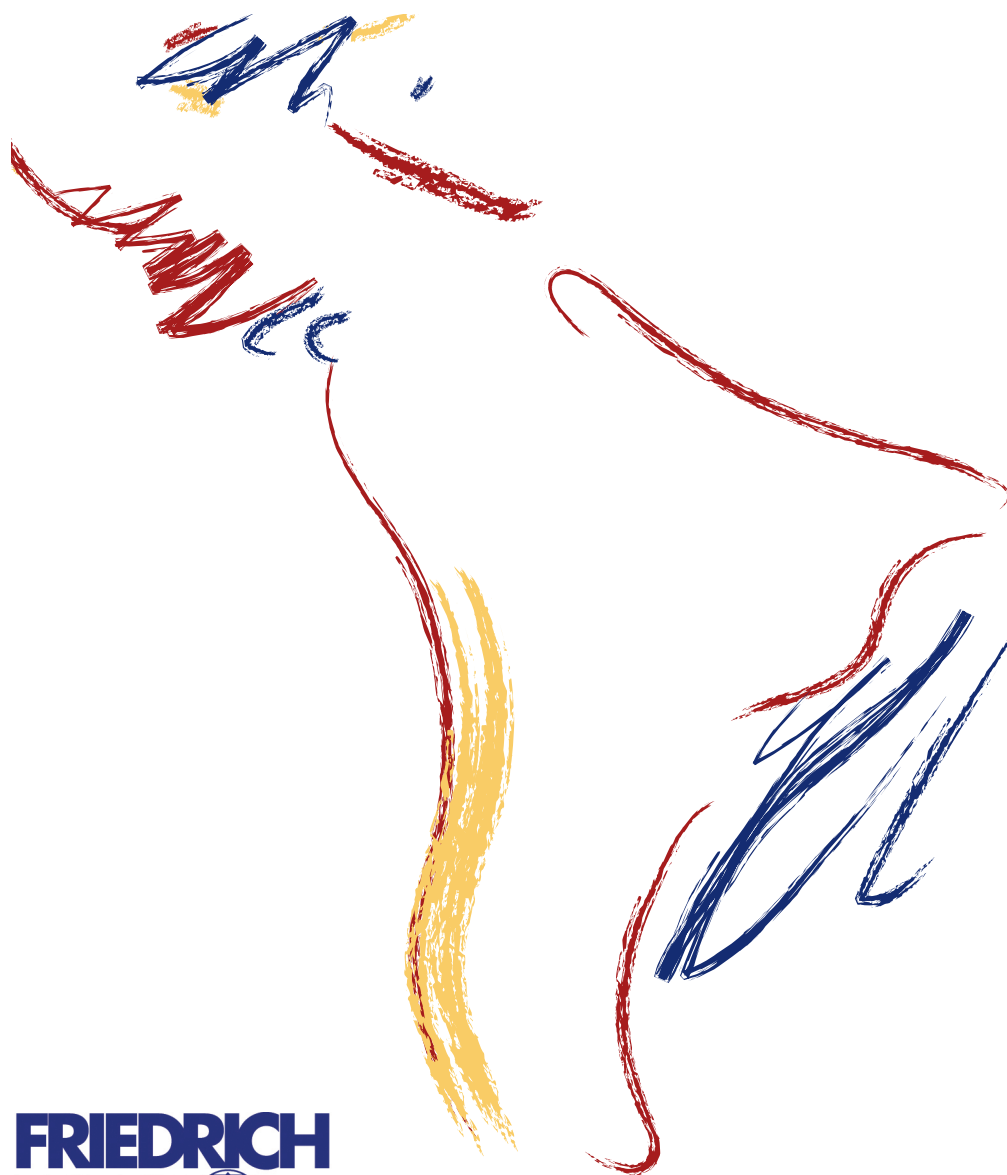


El programa laboral del Gobierno de Piñera

Diego López



La propuesta programática del gobierno de Sebastián Piñera en materia laboral es sólo un complemento de su principal eje programático: aumentar la tasa de crecimiento económico mediante la promoción de la inversión privada. Todo lo que se propone en materia de empleo y trabajo, parte del supuesto de que con crecimiento económico constante la prosperidad llegará a todas las personas. No existe ninguna referencia a la necesidad de corregir las desigualdades sociales ni a promover una mejor distribución de la riqueza.

El capítulo sobre trabajo del programa de gobierno, alude a la creación de empleo como la tarea principal. De hecho, la promesa más emblemática del nuevo gobierno es crear un millón de empleos en los próximos cinco años, esto es, 200.000 empleos nuevos cada año. Sin embargo, no ofrece medidas novedosas para lograrlo: propone la consabida batería de empleos de emergencia, complementados con la entrega de bonos para el pago de capacitación técnica e intermediación laboral. El crecimiento económico debiera hacer el resto.

Pero esta ambiciosa agenda no considera la heterogénea estructura productiva del país, ni los procesos de concentración económica que se han consolidado en los últimos 20 años, como factores que inciden decididamente sobre la capacidad de crecimiento y de creación de nuevas fuentes de trabajo. Tampoco alude a la necesidad de implementar políticas de fomento y desarrollo que promuevan la creación de valor y el mejoramiento de la productividad, ni parecen existir los problemas que presenta un mercado laboral como el nuestro, con una baja calificación promedio, profundas desigualdades, salarios medios permanentemente bajos, alta inestabilidad e inseguridad económica.

Para el nuevo gobierno, pareciera que sólo basta con querer crecer más para lograrlo, y que los ajustes necesarios para ello debieran ser precisos y orientados a promover la libertad económica - entendida como una regulación de baja intensidad- y mantener permanentemente bajos los impuestos a las utilidades empresariales. Sin embargo, este tipo de medidas serán aprovechadas sobre todo por los grandes consorcios empresariales, lo que redundará en mayor concentración económica, profundizará las ya grandes desigualdades, no sostendrán un crecimiento estable por mucho tiempo, ni permitirán que surjan nuevas

oportunidades de empleo que sean considerados convenientes para entusiasmar a buscar trabajo a aquellos que no lo hacen.

Esta debilidad programática del nuevo gobierno se ha agudizado con el terremoto: será difícil mantener un ritmo de crecimiento como el esperado. La única forma de revertir su impacto negativo sobre la inversión y el empleo, será considerar la reconstrucción como una fuerza creadora de trabajo. Pero aún así estaremos lejos de lo prometido: probablemente será un logro mantener los niveles de desempleo anteriores al terremoto y será difícil que los programas de empleos de emergencia logren una inserción más estable para quienes los aprovechen. Si originalmente el nuevo gobierno subordinaba los asuntos laborales a la prioridad de creación de empleo, con el terremoto las posibilidades de cumplir esa agenda han quedado aún más reducidas.

I. Los temas de empleo en la agenda del nuevo gobierno

En ninguna parte se alude a relaciones laborales, al rol de los sindicatos, al mejoramiento de los salarios medios ni a la forma en que se distribuyen los beneficios del crecimiento económico.

El capítulo que se refiere a temas laborales lleva como título “Empleo”, lo que revela con claridad cuál es el objetivo. En ninguna parte se alude a relaciones laborales, al rol de los sindicatos, al mejoramiento de los salarios medios ni a la forma en que se distribuyen los beneficios del crecimiento económico. La breve referencia que se hace a la negociación colectiva alude sólo a su utilidad para implementar innovaciones en las empresas.

Las propuestas laborales giran en torno a la promesa de crear un millón de nuevos empleos. En realidad esta oferta supera el número de desempleados del país.¹ Si se cumpliera, seríamos un país en el que sobrarían los empleos. Quienes confeccionaron el programa de gobierno lo sabían, por lo que agregaron que la oferta incluye promover que personas inactivas comiencen a buscar trabajo: mujeres en edad de trabajar y jóvenes, especialmente los más pobres.

El programa, entonces, complementa la oferta de un millón de nuevos empleos con la propuesta de medidas para incentivar la búsqueda de trabajo. Esto significa que si la promoción de búsqueda de empleo no tiene resultados efectivos, no sería necesario crear tantos nuevos empleos.

1.- El INE informó que entre Noviembre 2009 y Enero 2010 los desempleados eran 638.060.

- *Primera medida: Mejorar la intermediación laboral para trabajadores menos calificados.* Se propone la entrega de un Bono de Intermediación de financiamiento público, para que empresas especializadas se dediquen a buscar empleo para los trabajadores más vulnerables. Esta medida difícilmente resolverá el desempleo de los más pobres: la entrega de mejor información a los desempleados no resuelve las escasas oportunidades de empleo que existen para los más pobres y menos calificados. Hay empleos que no son elegibles ni aun cuando sean detectados por empresas especializadas.

El nuevo gobierno abraza la tradicional idea de que cualquier empleo es mejor que ninguno y de que sólo basta con informar a las personas de que hay empleos disponibles para que corran a tomarlos. Pero eso no es cierto: la mayoría de las mujeres en edad de trabajar en Chile ni siquiera busca un trabajo remunerado. Y no por ello carecen de ingresos: la asistencia social les provee de prestaciones sociales muy bajas, pero que no exigen trabajar para obtenerlas. Parte importante de quienes no buscan trabajo, probablemente pondrán atención al tipo de salario y las condiciones que involucran los nuevos empleos antes de aceptar lo primero que les ofrezca un servicio de intermediación especializado a cambio de un precio.

- *Segunda medida: Promover que se efectúe trabajo desde el hogar mediante teletrabajo.* Esta propuesta olvida que el teletrabajo ya existe y está someramente regulado en el Código del Trabajo, instituyéndolo como una forma barata y precaria de trabajo. Pero eso no ha servido para aumentar su utilización. Posiblemente se deba a que demanda una acentuada dedicación al trabajo -a cualquier hora y sin horario fijo- y por una baja remuneración. No se sabe qué propone el nuevo gobierno para convertir el teletrabajo en una modalidad de empleo que valga la pena para muchas personas.
- *Tercera medida: Incorporar parámetros técnicos para fijar el salario mínimo, incluyendo considerar el riesgo de desempleo e informalidad para trabajadores jóvenes y menos calificados.* Esta elegante referencia al salario mínimo no debiera engañar a nadie: refleja con claridad la desconfianza que le tienen en el nuevo gobierno a su permanente aumento.

Aun cuando el salario mínimo ha aumentado considerablemente los últimos 20 años, hoy apenas permite que una familia del quintil más bajo de ingresos, con el jefe de familia trabajando jornada completa, no sea pobre, y la mayoría de las mujeres en edad de trabajar de esas familias ni siquiera busca trabajo. El es-

cepticismo y desaliento que abunda en las personas de más bajos ingresos cuando enfrentan la búsqueda de un trabajo, no se corrige con garantizarles a las empresas bajos salarios para contratarlos. Salarios mínimos de bajo monto no logran estimular la búsqueda de empleo entre jóvenes y mujeres.

El problema es que el mínimo es el primer salario de muchos trabajadores y a la vez es parte sustantiva del salario de mercado de muchos de los ocupados, para quienes los aumentos salariales son una quimera. Según la CASEN 2006, el 59% de los asalariados ganaba entre uno y dos ingresos mínimos. No podemos seguir confiando únicamente en el salario mínimo para mejorar las remuneraciones más bajas. En sectores de alta demanda de empleo, el salario mínimo está muy cerca del salario medio. En realidad, no está claro si la mayoría de los salarios son bajos porque la productividad de los trabajadores es baja o bien la productividad es baja porque los salarios se mantienen bajos, al no enfrentar las empresas responsabilidades legales que realmente les hagan compartir las ganancias que obtienen con la colaboración de sus trabajadores, ni tener contrapartes sindicales con acceso efectivo a la negociación salarial.

Cuando las asociaciones empresariales se oponen a subir el salario mínimo, en realidad se oponen al único aumento salarial general que existe en el país. Cuando los economistas alegan que se ha abusado del salario mínimo, no mencionan que ya es tiempo de buscar otros mecanismos para subir los salarios medios, que permitan que las empresas traspasen a las remuneraciones de la mayoría de sus trabajadores parte significativa de los resultados que obtienen con su trabajo. El nuevo gobierno no propone nada en este punto: sólo sugiere ser sobrios en el aumento del salario mínimo. Habrá que ver cómo se condice esa creencia con el pragmatismo político cuando enfrente la discusión de una nueva ley sobre ingreso mínimo. Puesto que el nuevo gobierno no promueve ningún mecanismo efectivo para aumentar los salarios, si se niega a subir el salario mínimo estará promoviendo que los salarios no suban de modo alguno.

- *Cuarta medida: Bono de capacitación a trabajadores para que compren programas de capacitación.* El nuevo gobierno se comprometió a que en una primera etapa - que no se precise cuándo comienza ni cuándo termina- financiará 100.000 bonos de capacitación y en una segunda etapa -igualmente imprecisa- otros 300.000 beneficiarios al año. Tampoco queda claro el monto de estos bonos ni la forma en que podrán ser utilizados.

- *Quinta medida: Subsidios a la contratación de pobres.* No hay forma de saber si con esto el nuevo gobierno alude a mantener los programas de empleos que ya existen o si se trata de aumentarlos. El gobierno ya anunció que financiará 60.000 empleos de emergencia en las zonas afectadas por el terremoto. No se sabe si son cupos que ya estaban previstos en la ley de presupuesto o si son nuevos. En todo caso, probablemente se entenderán como parte de los 200.00 empleos que se esperaba crear este año.
- *Sexta medida: Cofinanciamiento de salas cunas, con un 50% de aporte del Estado para empresas medianas y pequeñas y una extensión del post natal a seis meses.* La primera medida es razonable. La segunda ya es de consenso político. De hecho, el candidato Frei también la propuso. En realidad, hace años que el Ministerio de Hacienda sabe que extender a seis meses el permiso post natal es más barato que seguir pagando las licencias por enfermedad de hijo menor de un año, que financia el fisco. Probablemente de ser aprobadas, estas medidas sean las únicas del programa de gobierno de Piñera que logren un impacto directo en estimular la búsqueda de trabajo en las mujeres: más derechos incentivan la búsqueda de empleo.
- *Séptima medida: Mejorar el seguro de cesantía para ampliar su cobertura y mejorar los montos del seguro.* Considerando que recientemente se ha modificado la ley del seguro de cesantía, precisamente mejorando su cobertura y el acceso al Fondo Solidario², no se entiende a qué tipo de mejoramiento alude el programa de Piñera. Recientemente el gobierno ha propuesto mediante una reforma legal, que el seguro de cesantía otorgue pagos de cesantía hasta por siete meses y no sólo por cinco, como ocurre en la actualidad, para enfrentar la cesantía provocada por el terremoto. En todo caso, se trata de la misma cantidad de dinero, sólo que distribuida en más meses.
- *Octava medida: Dar oportunidades para que trabajadores puedan sustituir parte de las indemnizaciones por despido*

por pagos a todo evento durante la vigencia del contrato de trabajo. Esta es otra de las propuestas programáticas de Piñera redactada para confundir al lector. En realidad lo que propone es derogar el actual sistema legal de indemnizaciones por despido, sustituyéndolo por el pago anticipado y periódico de porcentajes de indemnización. La actual Ministra del Trabajo ya se mostró partidaria de avanzar en esta iniciativa.

Los últimos años ha ido ganando terreno la opinión de que sería adecuado modificar el sistema de indemnizaciones por despido, cambiándolas paulatinamente por la obligación empresarial de depositar en una cuenta individual de cada trabajador un monto mensual, que podría ser retirado por él al momento del despido. De esa forma, el costo del despido se atenuaría, pre pagándolo en vez de concentrarlo en un sólo pago. Pero ya existen dos normas legales vigentes que disminuyen el impacto del pago de indemnizaciones por despido: lo que pagaron los empleadores como cotizaciones al seguro de cesantía puede descontarse del pago de indemnizaciones y las que paguen al momento del despido, pueden pactarse en cuotas.

En realidad, una iniciativa como ésta podría mejorar considerablemente la actual eficacia del derecho a recibir indemnización por despido: muchos trabajadores que hoy no lo tienen podrían acceder a él.

En realidad, una iniciativa como ésta podría mejorar considerablemente la actual eficacia del derecho a recibir indemnización por despido: muchos trabajadores que hoy no lo tienen podrían acceder a él. Pero a cambio, los empleadores obtendrían una amplia libertad para despedir -a cualquiera, cuándo sea y cómo sea- y con un ahorro considerable: ya no existiría el riesgo de que un juez incremente la indemnización por despido al declararlo injustificado, indebido o improcedente. Hoy

2.- La Ley 20.328 (30.01.2009) flexibilizó las condiciones de acceso al fondo solidario de cesantía, financiado por el Estado, para los trabajadores de contrataciones inestables -contratados a plazo fijo y por obra o servicio determinado-, permitiendo un mejor acceso a prestaciones de cesantía, mediante una nueva focalización ampliada de los beneficiarios del fondo solidario de cesantía..

3.- Pero que pocos trabajadores tengan derecho legal a una indemnización por despido no significa que las empresas no paguen con frecuencia compensaciones al despedir. En realidad, nadie sabe cuánto gastan las empresas cada año en indemnizaciones por años de servicio. El empeño que ponen las asociaciones empresariales en derogar el derecho legal a indemnizaciones por término de contratos, parece revelar que se trata de sumas considerables. Nunca lo sabremos.

esos aumentos judiciales pueden ser del 30%, 50% y 80% y en casos especiales incluso llegar al 100%.

Sin embargo, el problema no es que el despido sea caro en Chile (hoy sólo una pequeña minoría de trabajadores tiene derecho legal a una indemnización por término de contrato de trabajo³) sino que la inestabilidad laboral es una situación en la que viven gran cantidad de trabajadores: el propio programa de Piñera reconoce el aumento explosivo de empleos inestables y de corta duración. Una propuesta adecuada debe incluir estímulos precisos para encarar el despido los primeros años de duración de los contratos de trabajo. De otro modo, el pago anticipado de indemnizaciones por despido volverá flexibles e inestables a todos los contratos de trabajo, pudiendo incrementarse aún más la ya acentuada inestabilidad laboral.

2. Los temas laborales en la agenda del nuevo gobierno

Pese al absoluto predominio de las metas de empleo en el programa de gobierno, en él también se alude a otros temas en materia laboral, propiamente políticos: con ellos se trata de mostrar la receptividad del nuevo gobierno con asuntos polémicos en el mundo del trabajo, como la negociación colectiva y el abuso de las razones sociales por parte de las empresas para eludir sus responsabilidades laborales. Pero no pasan de ser menciones tímidas que no proponen nada. Entre estas medidas también se deslizan algunas intenciones desreguladoras, que apuntan claramente a debilitar la institucionalidad laboral.

- *Primera medida: Perfeccionamiento de la Dirección del Trabajo, con directores elegidos por alta dirección pública.* En nuestro medio, todas las ideas de “modernizar” la Dirección del Trabajo se basan en una supuesta falta de imparcialidad que caracterizaría a sus decisiones. Las críticas se centran en que usualmente este servicio termina por aplicar la ley laboral a favor de los trabajadores y no de las empresas, lo que constituiría una inequitativa y exacerbada politización.

Pero en realidad, afirmar que la aplicación de la ley laboral no debe favorecer con recurrencia a los trabajadores es una opinión *política* y no *técnica*. Pueden designarse directivos para la Dirección del Trabajo sin que tengan responsabilidad política e inamovibles en sus cargos, para que decidan los asuntos sobre fiscalización del cumplimiento laboral de las empresas, pero sus deci-

siones terminarán reflejando el rol protector de la ley laboral: si no lo hicieran estaría aplicando una agenda política para despojar de sentido a la ley del trabajo. Tecnicar en serio la Dirección del Trabajo sería separarla del ámbito de injerencia del gobierno, pero para eso debiera operar como un servicio profesional que fiscalice el cumplimiento de la ley laboral sin sentido político, esto es, en forma autónoma y sólo atendiendo a la interpretación correcta de la ley.

Estamos muy lejos de lograrlo este objetivo, porque es probable que no haya acuerdo sobre qué se entiende por una aplicación profesional y técnica de la ley laboral, despojada de consideraciones políticas. Para algunos,

Estamos muy lejos de lograrlo este objetivo, porque es probable que no haya acuerdo sobre qué se entiende por una aplicación profesional y técnica de la ley laboral, despojada de consideraciones políticas

será la aplicación jurídicamente coherente de la ley sin importar sus efectos políticos o económicos; para otros, será imprescindible considerar cómo se afecta el crecimiento económico y la creación de empleo con la interpretación de la ley laboral. De prosperar la idea que el Director del Trabajo sea nombrado por la alta dirección pública, probablemente la discusión se centre en quiénes podrían ser los candidatos que contarán con apoyo político para asumir el cargo y no en cuál sería el criterio más adecuado de fiscalizar el cumplimiento de la ley laboral. Ese será un debate político y no técnico.

- *Segunda medida: Perfeccionamiento de tribunales del trabajo.* La única forma de entender la proposición del gobierno de Piñera de perfeccionar la nueva justicia laboral, es que con ello acoge las críticas del empresariado, que alega que los nuevos tribunales han aumentado considerablemente los fallos condenatorios por violaciones de derechos laborales. En efecto, la nueva justicia laboral ha sido exitosa en mejorar el acceso a la justicia de los trabajadores: juicios más cortos, más eficientes y un resultado general de mejor cobro de deudas laborales y previsionales. Si alguien cree que esto debe ser corregido, claramente está pensando en disminuir la fortalecida eficacia de los derechos laborales.
- *Tercera medida: Ampliación de temas de la negociación colectiva para permitir acuerdos de flexibilidad horaria.* Esta propuesta ha sido una permanente reivindicación empresarial: que la negociación colectiva pueda jugar un rol importante en la flexibilización de la regulación legal, mediante la adopción de acuerdos colectivos que permitan a las empresas imple-

mentar transformaciones flexibles sobre la duración y distribución de la jornada de trabajo que no están autorizadas en la ley. Esta idea se defiende con la afirmación de que mejoraría el entendimiento y la concertación entre trabajadores y empresas.

Sin embargo, no es posible que se obtenga más confianza y cooperación entre empresas y trabajadores sin que previamente se refuercen las normas legales que promuevan los derechos colectivos del trabajo. Si la negociación colectiva en Chile ha sido impotente para lograr aumentos salariales significativos, ya que no ha conseguido que las empresas retribuyan mejor el trabajo⁴ no se ve cómo sería útil para conceder a las empresas mayor libertad para fijar la duración y distribución de las jornadas de trabajo. Si las empresas no han querido negociar mejoras salariales relevantes ¿porqué los trabajadores querrieran negociar flexibilidad laboral?

Propuestas como ésta, que valoran la adaptabilidad pactada, no consideran con la misma fuerza que el acceso efectivo a negociación debe ser fortalecido. Sin medios eficaces de negociación y de presión no es probable que realmente puedan existir espacios auténticos de acuerdos colectivos. En esta propuesta falta algo sustancial: la negociación colectiva es un instrumento para compartir algunas decisiones empresariales, mediante el debate y la deliberación de las partes involucradas, que pueden alcanzar compromisos para compartir esfuerzos y también resultados. La desconfianza y la confrontación se refuerzan cada vez que las empresas no toman en cuenta la opinión de sus trabajadores ni consideran adoptar compromisos con ellos. Negociar es diferente a obtener un control empresarial acrítico e incondicional sobre el trabajo que se contrata. La negociación, para ser auténtica, requiere compartir las decisiones en un grado que determinen los propios intervinientes⁵.

El nuevo gobierno pareciera orientarse por la creencia que el interés general coincide con el interés empresarial

Cuarta medida: Revisar la legislación para eliminar restricciones a que trabajadores puedan negociar colectivamente. Esta propuesta, de realizarse, supondría un cambio radical de orientación en las fuerzas políticas que apoyan a Piñera, que hasta ahora han defendido con vigor las restricciones al acceso a la negociación colectiva que diseñó el Plan Laboral de Pinochet y que aún siguen vigentes en nuestra legislación. En todo caso, el nuevo gobierno sólo se comprometió a revisar la legislación pertinente, no a derogar ni cambiarla. Esa precisión es factible que les permita a las nuevas autoridades excusarse ante su probable inactividad en este tema.

- *Quinta medida: Se propondrá una solución eficaz para evitar las prácticas que distorsionan el concepto de empresa.* Esta es otra promesa débil, difícil de creer porque contradice todo lo que han defendido en los últimos veinte años los partidos políticos que apoyan a Piñera. No es creíble que de pronto Piñera y sus adherentes se convirtieron a la idea de que sí es posible que la libertad empresarial de cambiar las denominaciones sociales de sus negocios puedan afectar los derechos de los trabajadores y que tal abuso exige modificaciones legales adecuadas. Para eso la solución técnica es una sola: derogar el concepto legal de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo.

3. Un gobierno de empresarios

Es conocida la inexistencia de vínculos en la nueva coalición gobernante con organizaciones que no sean empresariales. Y si había duda de ello basta ver cómo varios poderosos grupos económicos tienen ahora directores e inversionistas ocupando asientos en el gabinete. Esta falencia es grave en un contexto como el nuestro, de creciente descontento social organizado y acendrada desconfianza en las instituciones. El nuevo gobierno pareciera orientarse por la creencia que el interés general coincide con el interés empresarial: a mayor crecimiento económico

4.- Datos recientes indican que la negociación colectiva no logra traspasar consistentemente aumentos de productividad a los salarios. La participación salarial en las utilidades empresariales no se debaten en negociación colectiva (Ver Diego López: “La ineficacia del derecho a negociar colectivamente” en AAVV: *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*. Dirección del Trabajo. Santiago, 2009)

5.- La promoción de la flexibilidad pactada por sobre cualquier mejora de las posibilidades reales de debate y negociación colectivos, llega al extremo de admitir derechamente que de lo que se trata realmente es permitir la derogación individual de las condiciones legales de trabaj. La actual directora de presupuesto planteó recientemente que la flexibilización pactada no requeriría de

contraparte sindical sino que bastaría un grupo negociador para adoptarla y que incluso podrían autorizarse “acuerdos colectivos simplificados” para grupos de trabajadores de empresas de menos de ocho trabajadores, en los que sólo bastaría que los trabajadores ratificaran individualmente los acuerdos para que pudieran derogar normas legales. Para los trabajadores de las microempresas, lisa y llanamente se ha propuesto que mediante acuerdos individuales acepten condiciones flexibles de trabajo que deroguen la ley laboral. (Ver Rosana Costa “Mejores relaciones laborales” en Perticará et. al. (2009): *Entre las buenas intenciones y las buenas soluciones. Mejores políticas para el mercado laboral*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado, 2009: p. 41 y 42).

mayor beneficio para todos. Sin embargo, la prosperidad de las grandes empresas no necesariamente coincide con la prosperidad de los trabajadores, los pequeños emprendedores y los consumidores. Es necesario lograr un equilibrio en la actividad económica: que el beneficio de las empresas sea también beneficio aceptable para la sociedad en general.

Para el gobierno de Piñera será clave cómo enfrentar las movilizaciones sociales de los descontentos con los resultados del crecimiento económico. Una agenda gubernamental que carece de ideas para lograr un crecimiento inclusivo de sectores e intereses diferentes al de las grandes empresas, y que omite cualquier referencia a las desigualdades sociales, difícilmente logrará gobernar el descontento social. El mercado no es solidario y los intereses de grupos organizados tampoco lo son: si los consorcios empresariales defienden su propio beneficio como necesario para que el país crezca, los trabajadores pueden decir lo mismo: sin mayores salarios el crecimiento no los beneficia.

La capacidad de anticiparse a la competencia y el instinto de moverse rápidamente para tomar ventaja, que tantos réditos le han dado al actual presidente en los negocios y la política, no es precisamente lo que se requiere para convivir con contrapartes sociales inquietas, descontentas y con intereses propios. De hecho, las nuevas autoridades parecen inclinadas a ni siquiera considerar a los descontentos como grupos representativos con intereses legítimos y a percibirlos más bien como agrupaciones corporativistas que es necesario dominar. Pero las organizaciones empresariales también tienen intereses corporativos y en el nuevo gobierno nadie parece querer notarlo.

El gobierno de Piñera deberá aprender rápidamente que es necesario lograr acuerdos de convivencia entre intereses diversos y no siempre compatibles, y que en democracia además de los empresarios (pocos, poderosos y organizados) y los consumidores (muchos, débiles y desorganizados) existen otros actores sociales relevantes. De hecho, hasta ahora no ha considerado siquiera reunirse con las organizaciones de trabajadores para abordar sus proyectos legislativos en materia laboral. Esto ha recibido una respuesta contundente de parte de las principales organizaciones sindicales: la CUT ha rechazado cualquier intento de revisar el actual sistema de indemnizaciones por despido y de incluir la flexibilidad pactada, sin antes poner sobre la mesa una reforma sustantiva que mejore la cobertura y calidad de la negociación colectiva en Chile. La ANEF se ha mostrado preocupada por los recientes despidos sin expresión de

causa que se han venido produciendo en la administración pública desde la asunción del nuevo gobierno.

Probablemente la próxima discusión sobre el salario mínimo será el primer momento en que el gobierno deberá optar entre decidir en soledad qué hacer o convocar a las organizaciones sociales representativas para un diálogo franco y abierto. Esa decisión será indicativa de la forma de gobernar los próximos años: a puertas cerradas o valorando el diálogo social.

Conclusión: un gobierno que incrementará las desigualdades

Las medidas propuestas en el programa de gobierno de Piñera en realidad no crearán más crecimiento que el que hemos tenido los últimos años, ni lograrán más integración social; al contrario, las desigualdades se incrementarán y las deficiencias estructurales que nos amarran a un bajo crecimiento, a un desempeño económico subdesarrollado y a una galopante desigualdad social se profundizarán. Probablemente la próxima encuesta CASEN, que debiera conocerse este año, revelará un aumento de la pobreza a pesar de la aplaudida política social del gobierno saliente y los salarios medianos seguirán permanentemente bajos los próximos años.

Las medidas propuestas en el programa de gobierno de Piñera en realidad no crearán más crecimiento que el que hemos tenido los últimos años, ni lograrán más integración social; al contrario, las desigualdades se incrementarán y las deficiencias estructurales que nos amarran a un bajo crecimiento, a un desempeño económico subdesarrollado y a una galopante desigualdad social se profundizarán.

Resolver esta situación exige políticas mucho más ambiciosas que limitarse a repartir subsidios de pobreza entre los más necesitados, mientras se perpetúa un funcionamiento económico basado en la prosperidad de los grandes consorcios empresariales y se consolida una mano de obra mayoritariamente barata e inestable.

La política social debe complementar y no sustituir el acceso de las personas a progresar por sus propios medios en un mercado más equilibrado y más justo. En una nueva agenda, que ambicione más y mejor crecimiento económico para Chile, con integración efectiva y prosperidad real para las grandes mayorías, el trabajo deberá ocupar una posición protagónica: no subordinado a las políticas macroeconómicas como un elemento secundario reducido a la creación neta de empleo, sin importar su calidad ni el ingreso de

quienes trabajan, sino como el factor privilegiado de distribución, que permita que las personas que trabajan para vivir aprovechen sustantivamente los resultados del crecimiento económico. Para lograrlo el reconocimiento de derechos laborales que aún son débiles en nuestro país y el fortalecimiento de las instituciones a cargo de velar por la aplicación de las leyes del trabajo, son indispensables.

ANÁLISIS Y PROPUESTAS - Diálogo Partidario

El Programa laboral del Gobierno de Piñera

*Diego López

Abogado, profesor universitario de la carrera de Derecho, Universidad Alberto Hurtado

El contenido presentado en “Análisis y Propuestas” representa el punto de vista del autor y no necesariamente refleja la opinión de la Fundación Friedrich Ebert.

Esta publicación está disponible en internet: www.fes.cl, en Publicaciones

ANÁLISIS Y PROPUESTAS

Mayo de 2010



La Friedrich Ebert Stiftung es una fundación política alemana. Se dedica a la labor de la asesoría y la capacitación política y ofrece espacios de debate en Alemania y en diversos países en todo el mundo. El objetivo de su labor es fortalecer la democracia y la justicia social. Para estos efectos, coopera con actores políticos y sociales de la más diversa índole en Alemania y en el mundo.

www.fes.cl / feschile@fes.cl